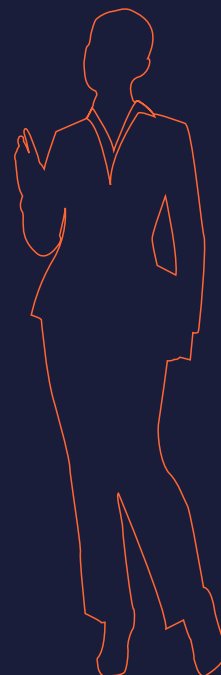
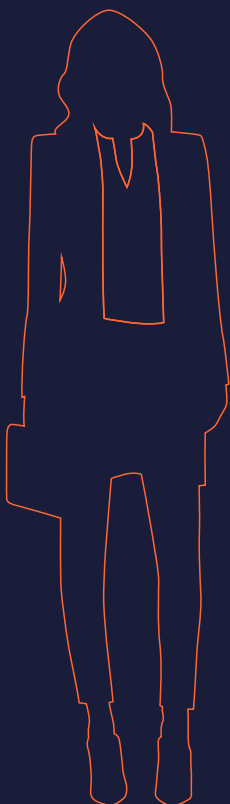




GRATË NË TREGUN E PUNËS

ANALIZË E KUSHTEVE TË
PUNËS PËR GRATË NË KOSOVË



2017



GRATË NË TREGUN E PUNËS

ANALIZË E KUSHTEVE TË
PUNËS PËR GRATË NË KOSOVË

2017

Financuar nga:



USAID
NGA POPULLI AMERIKAN
OD AMERIČKOG NARODA



Deklaratë mohimi:

“Ky hulumtim u mundësua nga Programi i Angazhimit për Barazi (E4E), i financuar nga Agjencia e Shteteve të Bashkuara për Zhvillim Ndërkombëtar - USAID dhe implementuar nga Qendra e Trajtimeve dhe Burimeve për Avokim ATRC. Përmbajtja është përgjegjësi e Institutit Riinvest dhe nuk pasqyron domosdoshmërisht pikëpamjet e ATRC, USAID ose të Qeverisë së Shteteve të Bashkuara.”

Kontribues:

Ilire Mehmeti, Dita Dobranja dhe Alban Hashani

Mirënjohje:

Analiza legjislative është përgatitur nga Anjezë Gojani.

Origjinali është shkruar në gjuhën angleze.

Publikuar nga:

INSTITUTI RIINVEST
Lidhja e Prizrenit nr. 42
Prishtinë 10000, Republika e Kosovës
Tel: + 381 (0)38 244320; 223816
www.riinvestinstitute.org



E drejta autoriale © 2017 nga INSTITUTI RIINVEST. Të gjitha të drejtat e rezervuara. Asnjë pjesë e këtij publikimi nuk mund të riprodhohet, të ruhet në ndonjë sistem riprodhimi, apo të transmetohet, në asnjë formë apo nga asnjë mjet, qoftë elektronik, apo mekanik, fotokopjues, regjistruar apo tjetër, pa lejen paraprake me shkrim nga botuesi.

PËRMBAJTJA

AKRONIMET	6
FJALOR I TERMAVE	7
TABELA E FIGURAVE	8
TABELA E INFOGRAFIKAVE.....	8
PËRMBLEDHJA EKZEKUTIVE	9
1. VËSHTRIM I PËRGJITHSHËM I HULUMTIMEVE EKZISTUESE	11
2. ANALIZA LEGJISLATIVE: NJË PASQYRË E PUSHIMEVE TË KUJDESIT PËR FËMIJËN.....	16
2.1 Ligji Nr. 03 / L -212 i Punës	16
2.2 Ligji nr. 05 / L-023 për ushqyerjen me gji.....	17
2.3 Ndikimi i Ligjit të Punës në sektorin privat dhe në gratë në fuqinë punëtore	17
2.4 Legjislacioni i Bashkimit Evropian.....	18
2.5 Legjislacioni dhe politikat në vendet anëtare të BE-së	18
2.6 Praktikat rajonale.....	19
3. METODOLOGJIA.....	22
4. REZULTATET E ANKETËS.....	24
4.1 Vështrim i përgjithshëm	24
4.2 Kërkimi i punës	31
4.3 Marrëveshjet kontraktuale.....	38
4.4 Barrierat në vendin e punës dhe kushtet e punës	41
4.5 Orët e punës.....	49
4.6 Pushimi i lindjes / prindëror.....	55
4.7 Balanca punë-jetë.....	59
4.8 Orari i dyfishtë	60
4.9 Ndarja e punëve të shtëpisë	63
4.10 Pavarësia ekonomike si mjet fuqizimi	69
5. PËRFUNDIMI	74
REFERENCAT	75
SHTOJCA 1.....	79

AKRONIMET

EEC	→	Komuniteti Ekonomik Evropian
BE	→	Bashkimi Evropian
EUI	→	Njësia e Inteligjencës së Ekonomistit
IHD	→	Investime të Huaja Direkte
FLFP	→	Pjesëmarrja e Femrave në Fuqinë Punëtore
BPV	→	Bruto Produkti Vendor
KFN	→	Korporata Financiare Ndërkombëtare
ONP	→	Organizata Ndërkombëtare e Punës
FMN	→	Fondi Monetar Ndërkombëtar
AKS	→	Agjencia Kosovare e Statistikave
QKSGJ	→	Qendra Kosovare për Studime Gjinore
RRGGK	→	Rrjeti i Grupeve të Grave të Kosovës
MLFP	→	Pjesëmarrja e Meshkujve në Fuqinë Punëtore
MPMS	→	Ministria e Punës dhe Mirëqenies Sociale
MTI	→	Ministria e Tregtisë dhe Industrisë
OJQ	→	Organizatë jo-qeveritare
OBZHE	→	Organizata për Bashkëpunim dhe Zhvillim Ekonomik
RRGAEK	→	Rrjeti i Organizatave të Grave Rome, Ashkali dhe Egjiptase të Kosovë
OKB	→	Organizata e Kombeve të Bashkuara
UNDP	→	Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim
WEF	→	Forumi Ekonomik Botëror

FJALOR I TERMAVE

Orari i dyfishtë

Një koncept që përshkruan kohën që gratë shpenzojnë në punë të paguar ashtu edhe në atë të papaguara. Termi orari i dyfishtë / orar i dytë përdoret për të treguar ndikimin që ndarja gjinore e punëve në familjes, e cila i ngarkon gratë në mënyrë jo proporcionale më shumë se burrat, ndikon në ndarjen e përdorimit të kohës për gratë, duke i lënë ato me pak ose aspak kohë të lirë.

Acquis communautaire e BE

Një trup i akumuluar i ligjeve dhe detyrimeve të BE që nga 1958, duke përfshirë të gjitha traktatet, direktivat, rregulloret, vendimet, rezolutat dhe marrëveshjet ndërkombëtare në BE.

Pjesëmarrja e femrave në fuqinë punëtore

Pjesëmarrja e femrave në fuqinë punëtore i referohet përqindjes së grave në ekonomi që janë në fuqinë punëtore, do të thotë ato që janë të gatshme dhe në gjendje të punojnë. FLFP është një indeks që mat raportin e grave që punojnë në tregun e punës së paguar kundrejt popullatës së grave në moshës së punës.

Vendimmarrja brenda familjes

Negociatat ndërmjet anëtarëve të familjes që përpiqen të arrijnë në një vendim lidhur me familjen/shtëpinë – zakonisht për vendime që kanë të bëjnë me shpenzimet e të hollave apo të kohës. Vendimmarrja brenda familjes përmban elementin e konfliktit dhe të bashkëpunimit. Fuqia negociuese e një anëtarit të familjes përcaktohet nga faktorë të shumtë, por më së shumti nga pozicioni i tyre në të cilin mbështeten (që përfaqëson shumën e të gjitha opsioneve të jashtme që janë përcaktuese se në çfarë pozicioni do të ishte ai/ajo nëse bashkëpunimi brenda familjes dështon).

Hendeku i punësimit

Hendeku i punësimit është një llogaritje ekonomike e cila tregon diferencën në pjesëmarrjen e fuqisë punëtore midis burrave dhe grave.

Pushimi i lehonisë

Një periudhë mungese mjekësore për gratë e punësuar para ose pas lindjes me qëllim të rimëkëmbjes mjekësore dhe kujdesit për fëmijët e mitur.

Pushimi prindëror

Pushimi prindëror është mungesa e autorizuar nga puna, siç parashihet me legjislacionin vendor, me ose pa pagesë, nga një nënë ose një baba me qëllim të kujdesit për fëmijët, zakonisht fëmijët e sapolindur ose të adoptuar rishtazi. Prindit, sipas ligjit, i garantohet kthimi në vendin e njejtë të punës ose punë me nivel të njëjtë.

Pushim i atësisë

Pushimi i marrë nga baballarët për t'u kujdesur për fëmijët e tyre.

Anketa e Përdorimit të Kohës

Sondazhi statistikor për të mbledhur dhe raportuar të dhëna se si njerëzit shpenzojnë kohën e tyre. Me rëndësi të veçantë në ekonominë feministe, pasi ndihmon në përcaktimin e kohës që gratë shpenzojnë të ndarë në mes të punës së paguar, punës së papaguar, dhe kohës së lirë.

Balanca jetë-punë

Një koncept që përfshin procesin e përcaktimit të kohës së kaluar në mes të punës së paguar dhe aktiviteteve të këndshme ose të pëlqyeshme.

TABELA E FIGURAVE

Figura 1: Shkalla e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore, gratë (përqindje e popullsisë së grave 15+ vjeç).....	13
Figura 2: Paga mesatare sipas nivelit të edukimit.....	26
Figure 3: Diferencat e niveleve të pagave për gratë me nivele të ndryshme të përvojës së punës.....	27
Figura 4: Niveli i Edukimit sipas Sektorëve të Punësimit.....	28
Figura 5: Punësimi sipas sektorëve.....	29
Figura 6: Paga mesatare sipas sektorit	29
Figura 7: A besoni se paguheni njëjtë si një burrë në pozitën e njëjtë si tuajën?	30
Figura 8: Arsyet për ndrrimin e ish-vendit të punës sipas sektorit.....	33
Figura 9: Sa gjatë ju ka dashur për të gjetur vendin tuaj të punës?	34
Figura 10: Intensiteti i barrierave për të gjetur punë (ku 1-nuk është barrier, 7-barrier e madhe).....	35
Figure 11: Avancimet më të mira në karrierë si arsye për ndrrimin e punës sipas arritjeve arsimore.....	37
Figura 12: Lloji i kontratës për sektor	39
Figura 13: Barrierat në vendin e punës	41
Figura 14: Tri barrierat kryesore në vendin e punës sipas sektorëve	43
Figura 15: Perceptimi i barrierave në vendin e punës sipas nivelit të pagës.....	45
Figura 16: Gratë që pajtohen me deklaratat në vijim.....	46
Figura 17: Rritje në aspekte të ndryshme të punës gjatë punësimit, sipas sektorëve	47
Figura 18: Puna jashtë orarit të rregullt të punës.....	51
Figura 19: Puna jashtë orëve të rregullta sipas sektorit.....	52
Figura 20: Frekuenca e kompensimit për punë jashtë orarit të rregullt.....	53
Figura 21: Kënaqësia në punë sipas sektorit (ku 1 nuk është i kënaqur, 5 është plotësisht i kënaqur).....	54
Figura 22: Kohëzgjatja e pushimit të lindjes	56
Figura 23: Ndarja e punëve të shtëpisë.....	63
Figura 24: Ndarja e punëve të shtëpisë.....	64
Figura 25: Ndryshimet në përgjegjësi të përbashkët në bazë të nivelit të të ardhurave	65
Figura 26: Vendimmarrja në shtëpi	66
Figura 27: Gratë të cilat nuk pajtohen plotësisht me këto deklaratat.....	71
Figura 28: Gratë të cilat pajtohen plotësisht me këto deklaratat.....	73

TABELA E INFOGRAFIKAVE

Infografika 1: Profil i përgjithshëm i grave në anketë	25
Infografika 2: Metodat e punësimit në sektorin privat	32
Infografika 3: Barrierat për kërkimin e punës sipas arritjeve arsimore	36
Infografika 4: Marrëveshje të Përgjithshme Kontraktuale për Sektorin Privat	40
Infografika 5: Tri barrierat kryesore në vendin e punës sipas nivelit të pagës.....	44
Infografika 6: Dallimet në profil sipas nivelit të arsimit	48
Infografika 7: Numri i ditëve, orëve dhe minutave të udhëtimit drejt punës.....	50
Infografika 8: Ndryshimet në punë pas pushimit të lindjes.....	57
Infografika 9: Orari i dyfishtë në bazë të të ardhurave mujore.....	61
Infografika 10: Orari i dyfishtë sipas statusit civil	62

PËRMBLEDHJA EKZEKUTIVE

Ekonomia e Kosovës funksionon nën potencialin e mundshëm për rritje për shkak të çështjeve të shumta, njëra prej të cilave është nën-përfaqësimi i grave në ekonomi. Gratë në ekonominë e Kosovës përballen me shumë sfida, në fuqinë punëtore, më shumë se 80% e grave janë joaktive, dhe për gratë e mbetura që janë aktive, shkalla e papunësisë është rreth 37%; si sipërmarrëse, gratë në ekonominë e Kosovës përfaqësojnë vetëm rreth 10% të pronarëve të bizneseve, që janë kryesisht biznese të vogla dhe mikro. Për të arritur potencialin për rritje ekonomike, Kosova duhet të punojë drejt përfshirjes më të madhe të grave në ekonomi dhe të ofrojë mundësitë për fuqizimin ekonomik të grave. Duke pasur parasysh këtë, Instituti Riinvest po punon në hulumtime dhe avokim të ndërlidhur me fuqizimin ekonomik të grave dhe përmirësimin e pozitës së grave në ekonominë e Kosovës.

Në përpjekje specifike për të analizuar tregun e punës për gratë që janë të punësuara, Riinvest ka realizuar një anketë me gratë e punësuara anembanë Kosovës, rezultatet e të cilave janë paraqitur dhe analizuar në këtë raport. Ky studim synon të identifikojë barrierat me të cilat gratë ballafaqohen në fuqinë punëtore, si dhe të përcaktojë fushat dhe mundësitë për përmirësimin e kushteve aktuale të tregut të punës për gratë. Studimi përmban analizën e të dhënave primare të mbledhura përmes grumbullimit të të dhënave përmes anketës, si dhe të dhënave sekondare, si të politikave dhe analizave të tyre ashtu edhe të dhëna nga ana akademike. Anketa është kryer me 600 gra të punësuara, të përzgjedhura përmes mostrës së rastësishme, nëpër komunitat kryesore të Kosovës, në të cilat punojnë 90 përqind e grave në Kosovë. Anketa përmban pyetje mbi karakteristikat individuale, kushtet e punës, pengesat për gjetjen e një vendi të punës dhe ato me të cilat përballen në vendin e punës, si dhe të dhëna të tjera, të cilat analizohen në këtë raport.

GJETJET KRYESORE TË ANKETËS JANË SI VIJOJNË:

➔ **1.1** Në përgjithësi, nga gratë e anketuara, 54 përqind punojnë në sektorin privat, 41 përqind punojnë në sektorin publik, 2 përqind janë të vetëpunësuara dhe punojnë në OJQ përkatësisht dhe 1 përqind punojnë në një organizatë ndërkombëtare.

➔ **1.2** Sa i përket arsimin, rreth 38 përqind e grave të anketuara kanë diplomë bachelor, pasuar nga 13 përqind që kanë diplomë masteri ose më shumë, dhe 23 përqind që kanë diplomë të shkollës së mesme. Këto ndryshojnë në mes të sektorëve, ku

në sektorin publik, një përqindje më e lartë e grave kanë përfunduar arsimin e lartë se sa gratë në sektorin privat.

➔ **1.3** Kur bëhet fjalë për të ardhurat, paga mesatare e grave të punësuara është 387 euro. Më konkretisht, 33 përqind kanë pagë mes 200 dhe 350 euro, dhe 30 përqind kanë pagë prej 350 deri 500 euro. Në të gjithë sektorët niveli i pagave ndryshon, në sektorin publik paga mesatare është 443 euro në muaj, ndërsa në sektorin privat është rreth 26 për qind më e ulët, 329 euro në muaj.

➔ **1.4** Duke marrë parasysh ndjeshmërinë e informalitetit në ekonominë e Kosovës, gratë u pyetën për kushtet e tyre të punës. Në sektorin privat, rreth 30 përqind e grave punojnë pa kontratë dhe nga pjesa tjetër, rreth 50 përqind kanë kontratë me afat të caktuar. Në sektorin publik, vetëm 25 përqind e grave kanë kontratë me afat të caktuar.

➔ **2.1** Duke i dhënë rëndësi barrierave me të cilat përballen gratë në vendin e punës, 36 përqind e grave konsiderojnë se niveli i ulët i pagës që ato marrin është pengesa më e lartë me të cilën përballen. Për më tepër, 15 përqind e grave e konsiderojnë orarin e papërshtatshëm të punës si pengesë; 12 përqind e konsiderojnë mungesën e fleksibilitetit në orarin e punës si problem.

➔ **2.2** Në Kosovë, më shumë se një në dhjetë gra janë ndjerë të diskriminuara në vendin e tyre të punës. Më konkretisht 30 përqind e grave besojnë se mbikëqyrësi/ja i diskriminon ato në bazë të gjinisë së tyre kur delegon punën, 20 përqind besojnë se gjinia e tyre ndikon në profesionin e tyre dhe 20 përqind besojnë se kolegët e tyre i trajtojnë ndryshe për shkak të gjinisë së tyre.

➔ **2.3** Në përgjithësi, të gjitha kushtet e punës tregojnë dallime të qarta ndërmjet sektorëve, veçanërisht ndërmjet sektorit privat dhe atij publik, si punëdhënësit kryesorë. Gratë në sektorin privat punojnë mesatarisht një ditë më shumë në javë, që është 20 përqind më shumë se gratë e punësuara në sektorin publik, ndërkohë që paguhen mesatarisht 26 përqind më pak.

➔ **2.4.** Dallimet sektoriale vazhdojnë në orët e punës si dhe të punën jashtë orarit. Më konkretisht 31 përqind e grave në sektorin privat kanë punuar më shumë se 10 orë në ditë, krahasuar me 17 përqind të grave që punojnë në sektorin publik.

➔ **2.5** Përqindja e grave në sektorin privat që kanë punuar gjatë fundjavave, është dy herë më e madhe se në sektorin publik (66% krahasuar me 34%). Për më tepër, pjesa e grave në sektorin privat që punon gjatë festave zyrtare është tre herë më e lartë se ajo e grave që punojnë në sektorin publik.

➔ **2.6.** Përveçse duhet të punojnë jashtë orarit të rregullt, gratë rrallë marrin kompensim, me rreth 75 përqind të grave të cilat kurrë nuk kanë marrë asnjë lloj kompensimi për këtë lloj pune.

➔ **3.1** Duke shikuar perspektivën për punësim dhe barrierat me të cilat ballafaqohen gratë deri sa të punësohen, tregon që tri barrierat kryesore të ranguara gjatë kërkimit të vendit të punës janë (1) mungesa e vendeve të punës; (2) mungesa e kohës për të punuar për shkak të detyrimeve familjare; dhe (3) mungesa e mundësive të punës me kohë të pjesshme. Arsyet kryesore që ka nxitur gratë për të gjetur punë ka qenë nevoja për të ardhura shtesë në familje.

➔ **3.2** Sa i përket kohës së kaluar duke kërkuar punësim, 58 përqind e grave të anketuara kanë gjetur punën e tyre brenda 6 muajve. Kjo dallon për gratë e punësuarat për herë të parë, nga të cilat vetëm 43 përqind kanë gjetur punë brenda 6 muajve të parë të kërkimit. Për më tepër, ka dallime rajonale, të cilat tregojnë se kërkimi i punësimit tejkalon 6 muaj për rreth 75 përqind të grave në Gjakovë dhe për rreth 50 përqind të grave në Mitrovicë.

➔ **3.3** Sa i përket metodave të punësimit, 60 përqind e grave në sektorin privat janë punësuar përmes rekomandimeve ose lidhjeve familjare. Në një perspektivë rajonale, rreth 60 përqind e grave në Pejë, kanë gjetur punën e tyre përmes këtyre mjeteve.

➔ **4.1** Duke u nisur nga kërkimet dhe analizat, një nga arsyet e diskriminimit në punësimin e grave mbetet barra e lartë e kostos që punëdhënësit mendojnë se do të duhet të marrin në rast se gratë e punësuarat marrin pushimin e lehonisë gjatë kohës së punësimit. Për të vlerësuar këtë, Riinvest ka anketuar gratë për qëndrimet e tyre rreth pushimit të lehonisë.

➔ **4.2** Nga gratë e anketuara, 51 përqind besojnë se pushimi i lehonisë i ofruar në ligj është i mjaftueshëm, shifër që është konstante në tërë sektorët e punësimit. Për më tepër, koha mesatare e zgjatjes së pushimit të lehonisë është 8 muaj dhe 20 ditë.

➔ **4.3** Koha e kaluar në pushim të lehonisë ndryshon nëpër sektorë, ku kohëzgjatja mesatare e pushimit të lehonisë në sektorin publik është 9 muaj dhe 2 javë, ndërsa në sektorin privat është 7 muaj dhe 3 javë.

➔ **4.4** Nga të anketuarat, 92 përqind janë kthyer në punë pas pushimit të lehonisë, nga të cilat 94 përqind janë kthyer në punën e tyre të mëparshme, me të njëjtat përgjegjësi dhe pagë. Megjithatë, 60 përqind e grave të cilat u ballafaquan me ndryshime në kushtet e punës pas marrjes së pushimit të lehonisë, pësuan ulje pagash.

➔ **4.5** Duke pasur parasysh përgjegjësitë e përbashkëta të kujdesit të fëmijëve midis partnerëve, 74 përqind e grave besojnë se Ligji duhet të garantojë pushimin e atësisë për baballarët.

➔ **5.1** Duke vlerësuar ndikimet që pavarësia ekonomike ka në fuqizimin e grave, rreth 66 përqind e grave në përgjithësi pajtohen se të kesh një punë të paguar është fuqizuese dhe mënyra më e mirë për gratë për të qenë e pavarura.

➔ **5.2** Për më tepër, 99 përqind e grave pajtohen që të dy partnerët duhet të kontribuojnë në të ardhurat e familjes dhe vendimet për shpenzimet e ekonomisë familjare në përgjithësi bëhen bashkërisht nga çiftet.

➔ **5.3** Ndërsa 91 përqind e grave besojnë, të paktën deri në një farë mase, se burrat janë po aq të aftë sa gratë të kujdesin për fëmijët dhe në 74 përqind të rasteve, të dy partnerët janë të përfshirë në kujdesin ndaj fëmijëve.

➔ **5.4** Gratë shpenzojnë mesatarisht 7 orë e 30 minuta në punë të paguar, dhe rreth 3 orë shtesë në punë shtëpiake të papaguar, ndërsa gratë që kanë fëmijë punojnë 45 minuta më shumë në shtëpi, mesatarisht.

➔ **5.5** Kjo shihet më tej, ku rreth 69 përqind e grave besojnë se ngarkesa e tyre në punë ndikon në mënyrë të drejtpërdrejtë në kohën që ato do të shpenzonin me familjet e tyre.

➔ **5.6** Edhe pse 23 përqind e grave nuk pajtohen se roli i tyre më i rëndësishëm është kujdesi për familjen, një përqindje edhe më e lartë, 38 përqind e grave nuk besojnë se jeta familjare vuan kur një grua ka punë me orar të plotë, me rritjen e nivelit të pagave edhe niveli i mos pajtimit rritet deri në 71 përqind.

Ky studim është strukturuar si në vijim: seksioni i parë përfshin një pasqyrë të studimeve dhe literaturës ekzistuese në terren; seksioni i dytë ofron një analizë të detajuar të dispozitave legjislative për pushimet e fëmijëve në nivel të vendit, rajonale dhe të BE-së; seksioni i tretë mbulon metodologjinë e anketimit; seksioni i katërt paraqet gjetjet e detajuara të anketës, të organizuar në nën-seksione që mbulojnë fusha specifike të studimit; së fundi, seksioni i përfundimtar përmban konkludimet nga analiza.

1. VËSHTRIM I PËRGJITHSHËM I HULUMTIMEVE EKZISTUESE

Fuqizimi ekonomik i grave ka qenë cak i studimeve të ndryshme në dekadat e fundit, zakonisht me fokuse të ndryshme për vendet e zhvilluara dhe ato në zhvillim. Gjersa në vendet e zhvilluara, vëmendje më e madhe i është dhënë dallimeve gjinore në pagë dhe mungesës së grave në pozita vendimmarrëse, në vendet në zhvillim fokusi ka qenë më shumë tek shkalla e pjesëmarrjes së fuqisë punëtore të grave dhe ndikimi që ka puna e papaguar. Gjatë tre dekadave të fundit ka pasur rritje të literaturës dhe studimeve empirike në mundësitë ekonomike të grave. Shumë studime përqendrohen në fusha specifike që ndikojnë në fuqizimin ekonomik të gruas, duke filluar nga normat socio-kulturore deri tek arsimit dhe mjedisi i biznesit në një ekonomi.

Politikat e dobëta në vendet në zhvillim kanë çuar në sfida të shumta, duke përfshirë hendekun gjinor, rritjen e sektorit informal dhe punësimin e pambrojtur. Gratë, të rinjtë dhe emigrantët janë veçanërisht të prekshëm ndaj standardeve të dobëta të punës, mungesës së të drejtave të negociatave kolektive dhe punësimin të ulët për punë të kualifikuar (Organizata Ndërkombëtare e Punës, 2013). Një shkak i dallimeve në paga midis burrave dhe grave është ndarja gjinore që i detyron gratë të punojnë më pak, veçanërisht gratë në Botën Jugore që shpesh janë të kufizuara nga normat kulturore dhe shoqërore (UN Women, 2015). Kjo shpesh i çon gratë në sektorin joformal dhe në vendet e punës që nuk i nënshtrohen legjislacionit mbi pagat e drejta, duke rezultuar në paga dhe kushte të lira të punës, mospërputhjes së aftësive dhe mungesës së mbrojtjes sociale dhe sigurimit të vendeve të punës për punëtorët (Chen dhe Carr, 2004; UN Women, 2015, Organizata Ndërkombëtare e Punës, 2013).

Jayachandran (2014) vështron më shumë në specifikat e dallimeve gjinore midis vendeve në zhvillim dhe vendeve të zhvilluara. Duke vështruar në vende të caktuara në zhvillim, artikulli konstaton se një kombinim i kufizimeve kulturore dhe shoqërore me vendosjen e ekonomisë kontribuojnë në ulje të përqindjes së pjesëmarrjes së fuqisë punëtore. Si rezultat, konstatohet se për shkak të pritjeve shoqërore për gratë që të punojnë në punë-kujdesi të papaguar, si dhe mungesës së konsiderueshme të vendeve të punës që konsiderohen si të përshtatshme për gratë, çon në mungesë të grave në fuqinë punëtore duke rezultuar në një hendek të lartë ekonomik gjinor.

Më konkretisht, literatura ekzistuese mbi pjesëmarrjen e fuqisë punëtore femërore (FLFP-PFPF) është kryesisht e varur nga feminizimi i formës U në forcën e punës. Ky koncept që u prezantua së pari nga Sinha në vitin 1956, parashikon që lidhja afatgjatë midis FLFP dhe rritjes ekonomike të një vendi është në formë U. Pas ndryshimeve në industritë më të përhapura në një ekonomi, bazuar në nivelin e rritjes, vrojtimet tregojnë se në ekonomitë me të ardhura të ulëta ku pjesa më e madhe e prodhimit vjen nga bujqësia, një industri me intensitet pune pjesëmarrja e fuqisë punëtore për gratë është e lartë. Me rritje, ekonomitë lëvizin në industrializim, veçanërisht në industritë e rënda si minierat dhe ndërtimet, FLFP bie, për shkak të natyrës së vendeve të punës në dispozicion. Megjithatë, ndërsa ekonomia zhvillohet më tej dhe lëviz nga industria e rëndë në shërbime, ka një rritje në FLFP. Kosova, ndërkohë që është ende një vend në zhvillim ka një FLFP tepër shqetësues, me vetëm 18 për qind. Megjithatë, studimet që shqyrtojnë FLFP konkludojnë se vendet jo OECD tregojnë modele të ndryshme të FLFP se vendet e OECD, kryesisht për shkak se forca e punës në tërësi është e përqendruar në industri të ndryshme. Cooray et al. kanë kryer një ri-vlerësim empirik të ndikimit të globalizimit dhe IHD-ve në FLFP me të dhëna për vendet në zhvillim të cilat kanë nxjerrë rezultate të kundërta me gjetjet e studimeve të mëparshme (Cooray, Gaddis dhe Wacker, 2012). Të gjeturat tregojnë se hapja ndaj tregtisë dhe IHD në fakt kanë një ndikim negativ në FLFP, sidoqoftë, ky ndikim është ekonomikisht i papërfillshëm dhe tregon heterogjenitet rajonal. Për më tepër, edhe këto industri që dominojnë në një ekonomi ndryshojnë midis vendeve, kryesisht të varura nga niveli i rritjes ekonomike të vendit. Në vendet në zhvillim, nuk ka një korrelacion pozitiv midis hapjes së tregtisë dhe globalizimit dhe pjesëmarrjes së femrave në fuqinë punëtore. Si e tillë, kjo shtron pyetjen nëse rritja e FLFP në vendet me hapje më të lartë të tregtisë nuk është vetëm rezultat i globalizimit, por është rezultat i faktorëve të tjerë, faktorëve rrethorë. Këta faktorë rrethorë variojnë nga demokracia, sundimi i ligjit, deri te emancipimi i shoqërisë. Për më tepër, studimet tregojnë se rritja e nivelit arsimor tregon një ndikim pozitiv në pjesëmarrjen ekonomike të grave në nivele të ndryshme të zhvillimit të ekonomisë (Shih Eckstein dhe Lifshitz, 2011; Steinberg dhe Nakane, 2012).

Përfaqësimi joproporcional i grave në punë shërbyese, veçanërisht në punën e kujdesit, ka çuar në mbështetje të

vazhdueshme shkencore në ndikimin pozitiv të ndryshimeve në ekonomi për të kontribuar pozitivisht në ndarjen e grave (Shih Folbre, 2012). Studimet e mëparshme kanë punuar për të dëshmuar në mënyrë empirike se ndarja e profesioneve dhe e industrisë shpjegon pjesën më të madhe të hendekut gjinorë në pagë, si dhe hendekun në punësim dhe aktivitet (shih Blinder, 1971, Fuchs, 1971, Oaxaca, 1973, Sorensen, 1990, Levanon et al, 2009). Për shkak të kësaj, literatura kryesisht pajtohet se ndryshimet në ekonomi, nga bujqësia në shërbime, ka të ngjarë të prodhojë mundësi më të mira ekonomike për gratë (shih Jayachandran, 2014; Blau dhe Kahn, 2016).

Fokusi në punën e kujdesit të papaguar dhe sforcimi që mund të ketë mbi gratë është matur përmes Sondazheve të Përdorimit të Kohës, që ofrojnë një dritare të detajuar në kompleksitetin e jetës familjare duke i lejuar qeverisë që të përshtatë politikat për të arritur më të mirën, me shpenzim të pak parave; Posaçërisht, lejon monitorimin e punës së papaguar dhe prodhimit jo-treg, mirëqenien e popullsisë dhe barazinë gjinore (Beneria, 2003). Ndërsa kostoja e Sondazheve të Përdorimit të Kohës, shpesh është barrë për vendet në zhvillim, rritja e disponueshmërisë së informacionit cilësor i jep politikëbërësit njohuritë e nevojshme për të synuar politikat që reduktojnë pabarazinë e të ardhurave, për të rritur efikasitetin dhe efektivitetin e mirëqenies sociale dhe për të promovuar mirëqenien (Floro dhe Miles, 2003; Esquivel, 2008). Për më tepër, përveç vendimmarrjes së çmuar informuese, studiuesit pohojnë gjithashtu se informacioni mbi punën e papaguar mund të ndihmojë në tërheqjen e ndihmës dhe investimeve të huaja (Amhed dhe Koh, 2011). Në Kosovë, ende nuk është bërë një sondazh i përdorimit të kohës. Si rezultat, nuk ka vlerësim zyrtar të punës së papaguar në të cilën popullata angazhohet, as si një mënyrë për të analizuar mirëqenien apo si mjet për vlerësimin e tendencave socio-ekonomik.

Puna në vlerësimin e ndikimit të politikave dhe legjislacionit mbi gratë në ekonomi variojnë nga ato që fokusohen në politikat fiskale tek ato që përqendrohen më shumë në politikat sociale dhe të mirëqenies. Megjithatë, pavarësisht nga politikat e vlerësuar, impakti pozitiv i institucioneve në ofrimin e një mjedisi më të përshtatshëm për gratë për të punuar është i pamohueshëm. Veprimi i ndjeshëm politik gjinor është i nevojshëm për të ndrequr pengesat socio-ekonomike të grave, ndarjen gjinore në fuqinë punëtore dhe hendekun gjinorë në paga (UN Women, 2015). Trajtat e përjashtimeve dhe përfshirjeve janë parë në prodhimet për eksport dhe mund të çojnë në rezultate negative. Gratë që janë përjashtuar nga puna e mëparshme në fabrika dhe e gjejnë veten duke bërë të njëjtën punë në shtëpi në kushte më të këqija (Chen dhe Carr, 2004). Disa studime kanë vlerësuar ndikimin e politikave fiskale që janë hartuar në përputhje me normat specifike të vendit dhe treguesit ekonomikë që tregojnë se këto politika kanë një ndikim pozitiv në rritjen e shkallës së

pjesëmarrjes së fuqisë punëtore dhe sigurimin e një ambienti më të mirë për gratë që të marrin pjesë aktivisht në ekonomi. Politikat fiskale si nga ana e të ardhurave e edhe e shpenzimeve mund të jenë të suksesshme në përmirësimin e mjedisit për fuqizimin ekonomik të grave. Politikat si përfitimti nga tatimi për të stimuluar pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore, ose ndryshimet në tatimin mbi të ardhurat në mbarë botën kanë pasur sukses në mënyrë empirike në nxitjen e pjesëmarrjes ekonomike të grave (shih Fondi Monetar Ndërkombëtar, 2012; Aguirre et al., 2012; Duflo, 2012, Thevenon, 2013).

Në anën e shpenzimeve të politikës fiskale, politikat e mirëqenies sociale, veçanërisht ato që ofrojnë kujdes të përballueshëm dhe të qasshëm për fëmijët, kanë pasur sukses në rritjen e pjesëmarrjes ekonomike të grave si rezultat i liritimit të grave nga detyrimet për kujdesin e fëmijëve. (Shih Gong et al., 2010). Për më tepër, investimet e përgjithshme institucionale në përmirësimin e infrastrukturës, duke filluar nga qasja më e mirë në transportin publik deri në përmirësimin e qasjes në kujdesin ndaj fëmijëve kanë ndikuar pozitivisht në aktivitetet ekonomike të grave në mbarë botën (shih Norando, 2010). Në Kosovë, një vlerësim i shpenzimeve fiskale në infrastrukturë, veçanërisht në infrastrukturën e kujdesit për fëmijët dhe të moshuarit është publikuar nga Rrjeti i Grave të Kosovës dhe ka dhënë rekomandime specifike se një infrastrukturë më e mirë e kujdesit ka një ndikim të drejtpërdrejtë pozitiv në pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore - diçka që duhet të adresohet nga institucionet e Kosovës (Farnsworth et al., 2016). Përveç politikave fiskale, dispozitat ligjore që sigurojnë jodiskriminim dhe barazi gjinore janë gurthemeli i fuqizimit të grave në përgjithësi. Legjislacioni kufizues dhe diskriminues ka një ndikim negativ në pjesëmarrjen e grave në jetën publike, duke përfshirë këtu edhe aktivitetet e tyre ekonomike. Legjislacioni që nuk siguron qasje të barabartë në fuqinë punëtore ose që nuk trajton dhunën mbi baza gjinore apo sipas ligjit mbi familjen, pengon gjithashtu pjesëmarrjen e grave në ekonomi (shih Klugman dhe Twigg, 2012, Banka Botërore dhe Korporata Financiare Ndërkombëtare 2013).

Për më tepër, literatura tregon se politikat e varfëra sociale në Botën Jugore që përfshijnë pushimin e lehonisë, kujdesin për të moshuarit, kujdesin shëndetësor, pagën minimale dhe arsimin kanë pasur rezultate të dobëta (shih ILO, 2013, UN Women, 2015). Megjithatë, rezultatet e ndikimit të pushimit të lehonisë në pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore tregojnë rezultate të paqarta. Ndonëse një legjislacioni i mirë i lehonisë dhe i familjes mund të mbështesë pjesëmarrjen e grave në fuqinë punëtore, nëse legjislacioni lejon një periudhë të gjatë për gratë që të mos jenë në fuqinë punëtore, kjo mund të çojë në desaftësimin e këtyre grave dhe zvogëlimin e konkurrencës së tyre në forcën punëtore (shih Jaumotte, 2013, Ruhm, 1998, Edin dhe Gustavsson, 2008).

Për më tepër, institucionet ndërkombëtare po punojnë gjithnjë e më shumë në nxjerrjen e hulumtimeve dhe rekomandimeve mbi fuqizimin ekonomik të grave në mbarë botën. Në vitin 2016, Sekretari i Përgjithshëm i OKB-së ka themeluar një Panel të Nivelit të Lartë mbi Fuqizimin Ekonomik të Gruas, të cilët kanë prodhuar raporte mbi gratë në ekonomi në mbarë botën. Raporti më i fundit i panelit të nivelit të lartë mbi Fuqizimin Ekonomik të Grave fokusohet në gjendjen aktuale të grave në ekonomi dhe në perspektivën drejt arritjes së Objektivave të Zhvillimit të Qëndrueshëm 2030. Globalisht, gratë janë të mbi-përfaqësuar në punën e papaguar shtëpiake, që punojnë në punë të rrezikuara dhe në shumë vende ndeshen me pengesa në si pasojë e ligjeve diskriminuese ose normave shoqërore. Ky raport parashikon gjithashtu agjendën e veprimit që OKB-ja që ndjekë një mjet për fuqizimin ekonomik të grave, e cila është gjithëpërfshirëse dhe trajtojnë çështje në fusha të ndryshme. Ky plan veprimi përfshin punë nga sfidimi i normave sociale dhe kulturore, përmirësimin e praktikave legjislativë dhe politike, deri te praktikat më të mira të biznesit, çrrënjësja e pabarazisë ekzistuese gjinore në ekonomi. Puna e mëtejshme në vlerësimin e njëanshmërive gjinore në ekonomi bëhet nga Njësia e Inteligjencës Ekonomike (EUI) që boton një indeks periodik që vlerëson mundësitë ekonomike të grave për 113 ekonomi (EUI, 2016). Ky indeks vlerëson mjedisin ekonomik si për gratë punëmarrëse ashtu edhe për gratë sipërmarrëse nëpërmjet një sistemi vlerësues prej 26 treguesve, në kategori të ndryshme. Këto kategori përfshijnë politikat dhe praktikat e punës, qasjen në financa, arsimin, statusin ligjor dhe social të grave si dhe një vlerësim të mjedisit të përgjithshëm të biznesit. Këto kategori shërbejnë për të vlerësuar dhe renditur 113 ekonomi botërore.

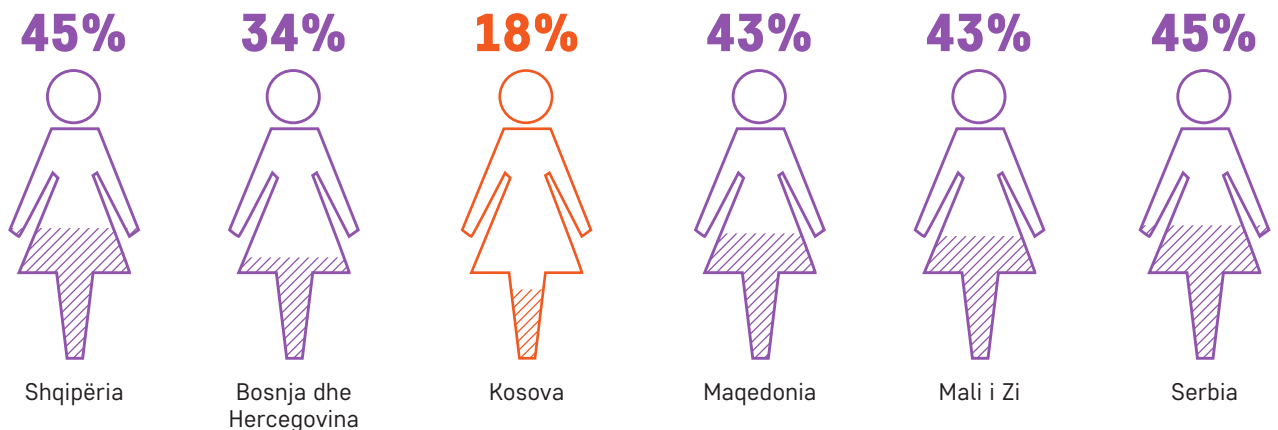
Në Kosovë, fuqizimi ekonomik i grave është hulumtuar përmes qasjeve të ndryshme, por rrallë përmes një pasqyre të përgjithshme të grave në ekonomi. Agjencia e Statistikave të Kosovës publikon të dhëna mujore, tremujore dhe vjetore mbi pjesëmarrjen e burrave dhe grave në fuqinë punëtore duke ofruar një krahasim të aktivitetit dhe joaktivitetit të të dyjave.

Pjesëmarrja e përgjithshme e fuqisë punëtore vlerësohet nga ASK-ja në 38 përqind, një nivel që është më i ulët se shumica e vendeve në rajon, megjithatë ky nivel zvogëlohet nga shkalla edhe më e ulët e pjesëmarrjes së grave. Pjesëmarrja e burrave në fuqinë punëtore në Kosovë (MLFP-PBFP) është 58 përqind, ndërsa ajo e grave (FLFP-PGFP) është 18 përqind. Hendeku i punës - dallimi në pjesëmarrjen e burrave dhe grave në fuqinë punëtore në Kosovë është në 39 përqind.

$$\text{Hendeku i Punës i Kosovës} = \text{MLFP-FLPF} = 56.7 - 18.1 = 38.6$$

Për më tepër, pjesëmarrja e fuqisë punëtore të grave në Kosovë, prej 18 përqind, është më e ulëta në rajon, duke kaluar të gjitha vendet fqinje. Kjo do të thotë se shkalla e joaktivitetit të grave në Kosovë është rreth 82 përqind. Vendi me FLFP-PGFP tjetër më të ulët është Bosnja dhe Hercegovina, me një normë prej 34 përqind, që është akoma 16 përqind më e lartë se ajo e Kosovës. Pjesëmarrja e femrave në vendet e tjera në rajon është e ngjashme me afër 44 përqind, më e larta në Serbi dhe Shqipëri në 45 përqind ndërsa në Mal të Zi dhe Maqedoni është 43 përqind respektivisht. Kjo mund të shihet në Figurën 1.

FIG. 01 SHKALLA E PJESËMARRJES SË FUQISË PUNËTORE, GRATË (PËRQINDJE E POPULLSISË SË GRAVE 15+ VJEÇ)



BURIMI: KALKULIME TË AUTORIT

Për më tepër, gratë në Kosovë po ashtu përballen me një normë më të lartë të papunësisë sesa burrat. Sipas Agjencisë së Statistikave të Kosovës, shkalla e papunësisë për gratë është 37 përqind, krahasuar me shkallën e papunësisë së meshkujve prej 32 përqind. Një ndryshim edhe më i madh shihet në shkallën e punësimit midis burrave dhe grave, që rezultojnë si nga shkalla e ulët e pjesëmarrjes dhe nga papunësia e lartë, ku shkalla e punësimit për gratë në moshë pune është 12 përqind ndërsa ajo e meshkujve në moshë pune është 39 përqind. Nga ato gra që janë të punësuar, gati 40 përqind janë të punësuar në sektorët e arsimit dhe shëndetësisë, të cilat janë ndër më të ultat në sektorin publik. Burrat, nga ana tjetër, janë të punësuar kryesisht në sektorin e prodhimit, tregtisë dhe ndërtimit.

Duke hedhur dritë mbi arsyetimin për pjesëmarrjen e ulët të grave janë në fuqinë punëtore, gratë zakonisht arsyetojnë inaktivitetin e tyre në fuqinë punëtore me përgjegjësi personale ose familjare, me 39 përqind të grave jo aktive që japin këtë arsye, krahasuar me vetëm 4 përqind të burrave. Kjo tregon një tendencë të grave që të marrin më shumë përgjegjësi në punën e familjes dhe të kujdesit të paguar, si rezultat kanë më pak orë në dispozicion për punë të paguar. Kjo është gjithashtu në përputhje me arsyet që gratë i kanë dhënë për të punuar me kohë të pjesshme, ku përgjegjësitë familjare dhe puna e kujdesit përbëjnë 48 përqind të grave që punojnë me kohë të pjesshme.

Përveç analizave statistikore të institucioneve shtetërore, organizatat vendore dhe ndërkombëtare kanë kryer hulumtime dhe kanë dhënë njohuri për aspekte të ndryshme të pjesëmarrjes ekonomike të grave, por ende ekziston një mungesë e një studimi gjithëpërfshirës të grave në fuqinë punëtore gjë që ky raport synon të filloj ta adresoj.

Rrjeti i Grave të Kosovës (RrGK) është angazhuar gjerësisht në hulumtim dhe avokim në buxhetimin e përgjegjshëm gjinor i cili ka ofruar një bazë për institucionet e Kosovës për të përfshirë perspektivat gjinore në punën e tyre të buxhetimit dhe planifikimit. Këto raporte shërbejnë si analizë e parë gjithëpërfshirëse dhe rekomandime se si të bëhet buxhetimi me përgjegjësi gjinore diçka për të cilën institucionet e Kosovës janë të detyruara ligjërisht. Më konkretisht, RrGK ka publikuar raporte mbi buxhetimin e përgjegjshëm gjinor në nivele të ndryshme. Raporti mbi Buxhetin për Mirëqenien Sociale (Shima dhe Farnsëorth, 2014) synonte të ndihmonte Ministrinë e Punës dhe Mirëqenies Sociale (MPMS) që të vlerësonte dhe planifikonte buxhetin në mënyrë të tillë që të përfshinte një perspektivë gjinore me rekomandime specifike për departamente të ndryshme

si propozime të ndryshme të politikave të Ministrisë. Për më tepër, një raport pasues, duke u fokusuar në mënyrë specifike në pagat dhe subvencionet brenda MPMS u botua në vitin 2015 (Morina dhe Farnsëorth, 2015). Kohët e fundit, RrGK ka publikuar raportet e tyre mbi buxhetimin e përgjegjshëm gjinor për tregti dhe industri duke i dhënë Ministrisë së Tregtisë dhe Industrisë (MTI) objektiva specifike për të përmbushur planet e tyre të veprimit dhe propozimet e politikave me një perspektivë gjinore në buxhetim për të siguruar përfitime të barabarta për burra dhe gra nga këto politika dhe plane (Farnsworth et al., 2016).

Ligji mbi punën në Kosovë gjithashtu ka qenë objekt i studimeve dhe vlerësimeve të shumta nga organizatat lokale. Qendra e Studimeve Gjinore në Kosovë (QKSGJ) ka publikuar një vlerësim të këtij Ligji në vitin 2011, në të cilën analizojnë ndikimin e dispozitave ligjore mbi gratë, kryesisht lidhur me lejen e lindjes, ndikimin e saj në mundësitë ekonomike të grave (Halimi dhe Demolli, 2011). RrGK kanë publikuar kohët e fundit një vlerësim të Ligjit mbi Punën në Kosovë, me qëllim të ofrimit të rekomandimeve konkrete për ndryshimin e ligjit. Ky publikim vlerëson aspektet specifike të ligjit përmes perspektivës gjinore, veçanërisht marrëveshjeve kontraktuale, lejes së lindjes dhe sindikalizmi dhe ndikimit të tyre në punësimin e grave (Bajnska et al., 2016).

Për më tepër, duke pasur parasysh rrugën e integritit të Kosovës, organizatat lokale kanë trajtuar perspektivat gjinore të integritit në BE për Kosovën. QKSGJ ka publikuar raporte të shumta që analizojnë perspektivën gjinore të procesit të integritit të Kosovës në BE - duke përfshirë ndikimin që ka në çështjet legjislative dhe praktike për gratë në Kosovë. Në veçanti, QKSGJ ka kryer hulumtime në komuna të veçanta për të vlerësuar njohuritë e politikave të integritit në BE dhe ndikimin e tyre gjinor mbi komunitetet (QKSGJ, 2016). RrGK ka publikuar edhe analiza mbi pritjet e grave nga procesi i integritit në BE në Kosovë. Ky raport i harton gjetjet mbi politikat dhe zbatimin praktik të tyre si kërkesa të integritit në BE përmes një perspektive gjinore (Rrahmani et al., 2016). Organizata të tjera lokale që kanë punuar në fuqizimin e grave shpesh kanë analizuar grupe edhe më specifike, siç janë pakicat etnike. Një organizatë e tillë është Rrjeti i Organizatave të Grave Rome, Ashkali dhe Egjiptiane të Kosovës (RROGRAEK), të cilët mbikqyrin strategjitë e Qeverisë së Kosovës për integritimin e këtyre grupeve në përgjithësi, por gjithashtu ofrojnë analizë specifike të mundësive ekonomike për gratë e romëve, Ashkali dhe egjiptiane (RROGRAEK, 2012).

Organizatat ndërkombëtare, si Programi i Kombeve të Bashkuara për Zhvillim dhe Banka Botërore gjithashtu kanë kryer hulumtime specifike për mundësitë ekonomike të grave në Kosovë. Raporti e Zhvillimit Njerëzor 2016 është përqendruar tek të rinjtë dhe gratë në tregun e punës, si dy grupet të cilat janë veçanërisht të mbipërfaqësuar në papunësi (UNDP, 2016). Ky raport identifikon faktorët kryesorë që ndikojnë në rezultatet e tregut të punës në Kosovë, veçanërisht për gratë dhe të rinjtë dhe japin rekomandime se si të trajtohen këto çështje. Ky raport i UNDP identifikon rëndësinë demografike, ekonomike dhe vendore të normave socio-kulturore dhe ndikimin e tyre veçanërisht në pjesëmarrjen ekonomike të

grave. Këto çështje janë hulumtuar edhe në këtë raport. Banka Botërore ka vlerësuar Ligjin e Punës në Kosovë, duke u fokusuar në psuhimit të lehonisë dhe ndikimin që ka dispozitat aktuale ligjore në komunitetin e biznesit. Ky raport tregon se barra financiare e psuhimit të lehonisë për bizneset, shpesh i nxit ata që të diskriminojnë gratë në punësim (Banka Botërore, 2015).

Megjithatë, gjersa janë hulumtuar perspektivat specifike gjinore, Riinvest konsideron nevojën për të mbushur boshllëkun për një pasqyrë gjithëpërfshirëse të grave në fuqinë punëtore, e cila do të shërbejë si bazë për hulumtimet e ardhshme dhe rekomandimet për ndryshimet e politikave.

2. ANALIZA LEGJISLATIVE: NJË PASQYRË E PUSHIMEVE TË KUJDESIT PËR FËMIJËN

Pjesa kryesore e legjislacionit që rregullon të drejtat dhe detyrimet në mes të punëdhënësve dhe punëmarrësve në Kosovë është Ligji Nr. 03 / L-212 për Punën siç është botuar më 01.12.2010 në Gazetën Zyrtare të Republikës së Kosovës. Përmes dispozitave të tij, ky ligj garanton një nivel të caktuar të mbrojtjes për gratë - një numër dispozitash të cilat kanë një ndikim në pozitën e grave në fuqinë punëtore. Përveç Ligjit të Punës, disa nga të drejtat që lidhen me gratë janë inkorporuar në Ligjin për Mbrojtjen e Ushqyerjes me Gji, të botuar më 23.11.2015 në Gazetën Zyrtare. Seksionet e mëposhtme përpiqen të ofrojnë një pasqyrë të dispozitave ligjore që lidhen me gratë në ligjet e lartpërmendura.

2.1 Ligji Nr. 03 / L -212 i Punës

Preambula e ligjit nënkupton që përmbajtja e saj është në përputhje me konventat përkatëse të Organizatës Ndërkombëtare të Punës, *acquis communautaire* të BE-së, si dhe parimet kryesore të tregut të punës.

Në përgjithësi, shtyllat kryesore të dispozitave të lidhura me gratë në legjislacionin e punës përfshijnë dispozitat: për trajtimin special dhe mbrojtjen profesionale të grave, barazinë e shpërblimit, ndalimin e diskriminimit në marrëdhëniet e punës dhe të drejtën për pushim të lehonisë. Për shembull, Direktiva 92/85 / EEC (për futjen e masave për nxitjen e përmirësimeve në sigurinë dhe shëndetin në punë të punëtoreve shtatzanë dhe punëtorëve që kanë lindur kohët e fundit ose janë duke dhënë gji) kërkon që vendet anëtare të BE-së të ndalojnë punën gjatë natës gjatë shtatëzanisë, për të siguruar që të gjitha gratë kanë të drejtë për pushim të lehonisë për të paktën 14 javë, aftësinë për të marrë ekzaminime para lindjes, ndalimin e ndërprerjes së kontratës për shkak të gjendjes së shtatzënisë, si dhe vazhdimësinë e të drejtave të punës.

Në këtë drejtim, dhe në përputhje me kërkesat e Direktivës së BE-së 92/85 / EEC, Ligji i Punës i njeh femrat si një kategori të veçantë të rrezikut ku u jep atyre një mbrojtje të veçantë (Ligji i Punës, neni 44). Përveç kësaj, ligji miraton parimin e pagës së barabartë, me të cilin i ngarkon punëdhënësit një detyrim ndaj shpërblimit të barabartë për burrat dhe gratë për punën e tyre të barabartë (Ligji i Punës, neni 55), pavarësisht faktit se pagesa e tillë i nënshtrohet dispozitave të veçanta në rast të pushimit të lehonisë. Pushimi nga puna i hershëm i grave për shkak të shtatëzanisë është gjithashtu i ndaluar përmes nenit 53 i cili siguron tre faza kur ndalohej përfundimi i kontratës së hershme ose transferimi në një post tjetër: gjatë shtatëzanisë, gjatë pushimit të lindjes dhe kur një grua mungon nga puna për shkak të kujdesit të veçantë për fëmijë. Megjithatë, ekziston një përjashtim, kjo kategori e punëtoreve i nënshtrohet ndërprerjes së kontratës në rast të shkarkimeve kolektive. Përveç nenit 53, ligji nuk e konsideron pushimin e lehonisë si ndërprerje të marrëdhënies së punës, duke i dhënë grave të drejtën për vazhdimësi automatike të kontratës së tyre të punës (Ligji i Punës, neni 12).

Përveç parimeve të përgjithshme të parashtruara në secilën pjesë të legjislacionit të punës, pika kryesore ka qenë gjithmonë kapitulli mbi pushimin që lidhet me fëmijën (duke filluar nga pushimi i lehonisë, atësisë, prindërve ose adoptimit). Në këtë kapitull, argumenti që qarkullon rreth parimit të barazisë e që është në rrezik e ka mbajtur diskutimin gjallë, ndërkohë që kundërshtimi i argumenteve nga të dy anët në një marrëdhënie pune, punëdhënësi dhe punëmarrësi, trajtohen vazhdimisht. Ligji i Punës ka përcaktuar të drejtën e pushimit të lehonisë (të paguar) përmes nenit 49 të saj. Gratë kanë të drejtë për gjithsej 12 muaj për pushim të lehonisë, e cila mund të përdoret deri në 45 ditë para datës së pritjes të lindjes. Me anë të strukturës së kompensimit, gjatë 6 muajve të parë, gratë kanë të drejtë të paguajnë 70 për qind të pagës së tyre bazë nga punëdhënësi. Për tre muajt e ardhshëm, gratë kanë të drejtë në kompensimin e 50 për qind të pagës mesatare në Kosovë e cila paguhet nga Geveria e Kosovës. Një shtesë prej 3 muajve pushim të le-

honisë mund të përdoret, megjithëse asnjë pagesë nuk garantohej gjatë këtij afati. Ligji aktual nuk ofron një mundësi të drejtpërdrejtë të pushimit të atësisë. Përkundrazi, gjysma e dytë e pushimit të lehonisë, domethënë 6 muajt e fundit, mund t'i transferohet babait nën një marrëveshje me nënën. Megjithatë, si rregull, ushtrimi i të drejtave të njëjta që i jepet nënës mund të përdoret nga babai vetëm në tri rrethana të jashtëzakonshme: në rast kur nëna sëmuret, rastet kur nëna e braktis fëmijën dhe / ose në rastin e vdekjes së nënës.

Dispozitat e fundit që janë relevante për gratë në tregun e punës adresojnë mbrojtjen e tyre si një grup specifik i rrezikuar, përmes të cilit jepet mbrojtje dhe siguri shtesë në vendin e punës. Në këtë rast, ndalimi i përgjithshëm brenda nenit 46 përcakton që gratë shtatzëna dhe ato me gji ndalohen të kryejnë "punë fizike të rëndë, punë të ekspozuar ndaj faktorëve biologjikë, kimikë ose fizikë që mund të rrezikojnë shëndetin riprodhues si dhe raste të tjera specifike", të gjitha këto janë terma të përcaktuara me legjislacionin sekondar. Përveç kësaj dispozite substanciale, Ligji i Punës është mjaft larg arritjes në drejtim të mbrojtjes së grave shtatzëna dhe atyre që ushqejnë me gji në drejtim të vendosjes së orëve të gjata të punës, orëve jashtë orarit dhe punës së natës (Ligji mbi Punën, nenet 26, 27 dhe 48). Për këtë qëllim, ligjvënësi ka vendosur të ndalojë rivendosjen e grave shtatzëna dhe të ushqyerit me gji në një post tjetër pune pa miratimin e tyre paraprak (Ligji mbi Punën, Neni 17).

Megjithëse nuk janë parashikuar të gjitha detajet në kuadër të ligjit primar, udhëzimet e mëposhtme administrative janë legjislacioni dytësor përkatës:

➔ Udhëzimi Administrativ Nr. 15/2011 lidhur me procedurën e pagesës financiare për pushimin e lehonisë;

➔ Udhëzimi Administrativ Nr. 11/2011 lidhur me klasifikimin e formave të forta dhe të rrezikshme të punës që mund të dëmtojnë shëndetin e grave shtatzëna dhe ato me gji; dhe

➔ Udhëzimi Administrativ Nr. 04/2015 lidhur me rregullimin e procedurave administrative për kompensimin e pushimit të lehonisë nga Qeveria.

2.2 Ligji nr. 05 / L-023 për ushqyerjen me gji

Një pjesë e legjislacionit që do të quhet një zgjatje e dispozitave të Ligjit të Punës për gratë është Ligji për Mbrojtjen e Ushqyerjes me Gji. Mbrojtja shtesë shprehet nëpërmjet të drejtës së grave që të përdorin dy orë pushim të përditshëm të paguar gjatë orarit të rregullt të punës për qëllime të ushqyerjes me gji - kjo duke filluar nga muaji i gjashtë deri në një vit. Për një vit më pas, gratë kanë të drejtë për një orë pushim të përditshëm të paguar. Pauza për dhënien e gjirit jepet përveç pushimit të rregullt (Ligji i Punës, Neni 5).

Ashtu si Ligji i Punës, Ligji për Mbrojtjen e Ushqyerjes me Gji vendos një ndalim absolut në punët e identifikuar si të rrezikshme për shëndetin e nënës gji-ushqyese dhe fëmijës (Ligji për mbrojtjen e ushqyerjes me gji, Neni 6).

2.3 Ndikimi i Ligjit të Punës në sektorin privat dhe në gratë në fuqinë punëtore

Efekti negativ i dispozitave të pushimit të lindjes në Kosovë ka rezultuar të jetë i dyfishtë: prodhon barrë më të lartë financiare për punëdhënësit, e cila është dëmtuar me diskriminim ndaj grave në tregun e punës. Ndoshta jobefasuese, shoqatat e biznesit vazhdimisht kanë kundërshtuar përmbytjen e nenit 49, në veçanti paragrafin 3:

"3. Pesë (6) muajt e parë të pushimit të lindjes, pagesa do të bëhet nga punëdhënësi me kompensimin e shtatëdhjetë përqind (70 përqind) të pagës bazë."

Shqetësimi kryesor lindë nga kohëzgjatja e pushimit të lehonisë dhe struktura e kompensimit që e karakterizon atë. Pozita e përfaqësuesve të biznesit është se ajo siguron një barrë të lartë financiare për bizneset ndaj punonjësve të tyre duke shfrytëzuar pushimin e lehonisë. Neni 49 është supozuar të jetë burimi i diskriminimit ndaj grave në tregun e punës, që nga fazat e hershme të procesit të punësimit, kryesisht për shkak të pamundësisë së bizneseve të përbalen me barrë financiare shtesë në një periudhë kur sektori privat po përballet me shumë pengesa të tjera. Një studim i kryer në vitin 2012 kishte qëllim të parashikimit të implikimeve financiare të nenit 49, paragrafi 3, ndaj bizneseve. Studimi bazohet në supozimin se paga e rregullt mujore e punonjësit është 1,000 €. Në pajtim me dispozitat e tan-

ishme ligjore, punonjësi ka të drejtë në 4,200 € për 6 muajt e parë të pushimit të saj të lehonisë, ndërsa shpenzimet për zëvendësimin e saj në kohëzgjatje prej 12 muajve do të arrijnë në 12,000 €. Me këto parametra, shpenzimet ka të ngjarë të arrijnë në 16,200 €, duke pasur një rritje të kostos prej 4,200 € gjatë një psuhimi të lehonisë 12 mujore - me supozimin se vetëm një punonjës përdor pushimin në të njëjtën kohë (Zeka & Hapçiu, 2012).

Implikimet financiare të bizneseve kanë ndikuar gjerësisht në politikat e punësimit. Kjo përfshin diskriminimin gjinor gjatë procesit të punësimit, me anë të të cilit gratë në moshën e lindjes së fëmijës në përgjithësi përballen me pengesa shtesë për shkak të perceptimit të punëdhënësve ndaj potencialit të tyre për përdorimin e dispozitave për pushimin e lehonisë. Edhe në rast të punësimit, dispozitat e tanishme kanë tendencë të ofrojnë vend për bizneset për të krijuar një praktikë që u ofron grave kontratë më të shkurtër më pak se një vit. Në afat më të gjatë, këto dispozita mund të dëmtojnë pagat e grave, në kuptimin që të ardhurat e tyre nuk do të ishin të barabarta me burrat (Zeka & Hapçiu, 2012).

Përveç kësaj, mungesa e pushimit të atësisë ose pushimit prindëror i lën gratë pa zgjedhje tjera dhe kjo mund të dëmtojë karrierën dhe e jetën tyre profesionale, në kuptimin që pushimi "i detyrueshëm" i lehonisë së tyre ul mundësinë e tyre për t'u promovuar ose për të mbajtur pozicionet menaxhuese.

2.4 Legjislacioni i Bashkimit Evropian

Pavarësisht nga një propozim për ndryshimin e direktivës për shtrirjen e mbrojtjes tek gratë shtatzëna dhe gratë pas lindjes ose ushqyerjes me gji, Direktiva 92/85 / KEE mbi futjen e masave për nxitjen e përmirësimeve në sigurinë dhe shëndetin në punë të punëtorëve shtatzanë të cilët kanë lindur kohët e fundit ose janë duke ushqyer me gji, e ashtuquajtura Direktiva për Pushimin e Lehonisë, mbetet direktiva kryesore në nivel të BE-së e cila trajton temën e pushimit të lehonisë. Për këtë qëllim, direktiva përcakton kërkesat minimale të cilat duhet të zbatohen nga shtetet anëtare të BE-së – direktiva kryesore që është kërkesa e së paku 14 javëve të vazhdueshme të pushimit të lehonisë.

Përveç Direktivës për Pushimin e Lehonisë, Marrëveshja Kornizë për Pushimin e Prindërve, e cila zbatohet përmes Direktivës së Këshillit 2010/18 / BE konsiderohet si një mjet për promovimin e mundësive të barabarta dhe përgjegjësisë familjare midis burrave dhe grave. Pika 2.2 e kësaj direktive thotë:

"Pushimi do të jepet për të paktën një periudhë prej katër muajsh dhe për të nxitur mundësitë e barabarta dhe trajtimin e barabartë midis burrave dhe grave, në parim, duhet të sigurohet në bazë të pa-transferueshme. Për të inkurajuar një marrje më të barabartë të pushimit nga të dy prindërit, të paktën një nga katër muajt do të sigurohet në një bazë të pa-transferueshme. Modalitetet e zbatimit të periudhës së pa-transferueshme do të përcaktohen në nivel kombëtar nëpërmjet legjislacionit dhe / ose marrëveshjeve kolektive duke marrë parasysh rregullimet ekzistuese për pushimet në shtetet anëtare.

2.5 Legjislacioni dhe politikat në vendet anëtare të BE-së

Paragrafët e mëposhtëm ofrojnë një pasqyrë të legjislacionit dhe politikave kombëtare të disa shteteve anëtare të BE-së, të zgjedhura në mënyrë të rastësishme dhe janë të kufizuara në dispozitat për kohëzgjatjen e pushimit të lehonisë dhe pushimit prindëror si dhe strukturën e kompensimit - Dispozita të cilat duhet të ndryshohen në Ligjin e Punës së Kosovës. Çdo shtet ka miratuar rregullat e tij për kohëzgjatjen, llojet dhe kompensimin e pushimit të lehonisë, të cilat edhe pse në përputhje me kërkesat minimale të vendosura nga BE pasqyrojnë tiparet socio-ekonomike të vendeve. Këto politika janë shumë të ndryshme, gjë që dëshmon se çdo vend ka nevojë për rregulla të ndërtuara me specifikime dhe çdo replikim i këtyre, rrezikon të jenë të pasuksesshme në Kosovë. Pavarësisht nga ajo që u tha më sipër, pikët e mëposhtme mund të shihen si emërues i përbashkët i këtyre politikave: një minimum prej 14 javësh pushim të lehonisë; shpërblimi i paguar nga qeveria nëpërmjet mjeteve përkatëse kombëtare; dhe mbrojtje nga pushimi nga puna gjatë gjithë kohës së pushimit dhe deri në një vit pas kthimit në punë.

Finlanda: Finlanda njihet si një vend që ofron një nga kornizat më të mira ligjore në drejtim të mbrojtjes së prindërve para dhe pas lindjes. Sipas Aktit të Kontratës së Punësimit, punonjësit kanë të drejtë për pushim të lehonisë, psuhim të veçantë të lehonisë atësi, dhe pushim prindëror (Ligji i Kontratave të Punës, Kapitulli 4, Seksioni 1). Akti i Sigurimit Shëndetësor të Finlandës përmban dispozita të detajuara për zbatimin e këtyre katër llojeve të pushimeve të lejuara, ku parashikon gjithashtu metodat e llogaritjes së kompensimit. Pushimi i lehonisë i paguar arrin në 105 ditë pune, ndërsa pushimi i paguar i atësisë ofrohet në kohëzgjatjen e 54 ditëve të punës (18 prej këtyre ditëve mund të për-

doren nga të dy prindërit njëkohësisht). Pushimi prindëror i nënshtrohet marrëveshjes së të dy prindërve, ku 158 ditë pune mund të ndahen midis tyre dhe mund të fillojnë të përdoren menjëherë pas përfundimit të pushimit të lehonisë. Kompensimi gjatë këtyre pushimeve kryhet nëpërmjet programit kombëtar finlandez të sigurimeve. Një nga karakteristikat e këtij sistemi është ndihma e kujdesit në shtëpi, i cili është i zbatueshëm për prindërit që dëshirojnë të kujdesen për fëmijët e tyre në shtëpi, në vend të shërbimeve të kujdesit për fëmijët (Ray, 2008).

AUSTRIA: Austria është gjithashtu një vend që ofron dy lloje të pushimeve me rastin e lindjes, domethënë, pushimi i lehonisë dhe pushimi prindëror. Si rregull, pushimi i lehonisë i paguar është në kohëzgjatje prej 16 javësh (Ligji Austriak mbi Mbrojtjen e Amësisë, 1979). Përkatësisht, gjysma e parë e pushimit të paguar mund të merret para lindjes së fëmijës, ndërsa gjysma tjetër 8 javë pas. Megjithatë ligji austriak nuk ofron mundësinë e pushimit të atësisë në vetvete, ai megjithatë i ngjan shumë me dispozitat ligjore të Ligjit të Punës së Kosovës. Kjo, në kuptimin që babai mund të përdorë pushimin e lehonisë së paguar në rast vdekjeje të nënës, ose sëmundjes. Përveç rregullave për pushimin e lehonisë, prindërit kanë të drejtë të shfrytëzojnë pushimin prindëror, pragu i të cilave është vendosur në minimum tre muaj dhe deri në ditëlindjen e dytë të fëmijës (maksimumi 730 ditë). Si rregull, pushimi prindëror nuk bie brenda grupit të pushimeve të paguara edhe pse një pagesë e vogël u jepet prindërve me të ardhura më të ulëta. Përsa i përket shpërblimit, nëna ka të drejtën e kompensimit të pushimit të lehonisë "që është e barabartë me të ardhurat mesatare që ajo ka marrë gjatë 13 javëve të fundit të marrëdhënies së punës" (Ligji për mbrojtjen e nënave në Austri, Neni 14). Kjo pagesë mbulohet nga Qeveria. Në Austri, periudha gjatë së cilës gratë mbrohen nga shkarkimi nga puna është 4 muaj pas kthimit të tyre në punë.

FRANCA: Legjislacioni francez ofron gjetjet e mëposhtme të fëmijëve: pushimi i lehonisë, pushimi i atësisë, pushimi prindëror dhe pushimi i adoptimit. Pushimi i adoptimit mund të konsiderohet si një veçori e legjislacionit francez të punës. Pushimi i lehonisë paguhet e barabartë me shkallën e pagës së rregullt para lindjes dhe si rregull ajo ofrohet në kohëzgj-

atjen e 16 javëve, 6 javëve të pushimit prenatal dhe pjesës tjetër pas lindjes. Megjithatë, ligji ofron një kohë më të gjatë në varësi të faktit nëse ekziston një ngjarje ose një lindje e vetme në një familje me të paktën 3 fëmijë, lindja e binjakeve; ose lindja e trinjakëve dhe më shumë (Kodi i Punës i Francës, 2015). Nëse nuk është rënë dakord ndryshe me punëdhënësin, të gjitha lejet e lejuara paguhen nga qeveria, përkatësisht sigurimet shoqërore / sigurimi i sëmundjes.

GJERMANIA: Gjermania ka miratuar kërkesën minimale të direktivës përkatëse të BE-së, kështu që pushimi i paguar i lehonisë zgjat në kohëzgjatjen e 14 javëve, 6 javëve të pushimit prenatal dhe 8 javëve të pushimit pas lindjes. Ngjashëm me shtetet anëtare të paraqitura më lart, në Gjermani, nënat kanë të drejtën e shpërblimit të plotë bazuar në të ardhurat që kanë marrë para se të marrin përdorimin e pushimit të lehonisë. Punëdhënësit nuk mbajnë barrën e një pagese të tillë pasi në varësi të rastit shpërblimi mbulohet nga fondi i sigurimit shëndetësor të nënës ose nga qeveria. Në krahasim me Francën dhe Austrinë, Gjermania ka përfshirë të drejtën e pushimit të atësisë brenda dispozitave të pushimit prindëror dhe si i tillë nuk ofron ndonjë dispozitë për pushimin e atësisë si një lloj i veçantë i pushimit. Të dy prindërve u ofrohet edhe mundësia e pushimit prindëror, e cila mund të zgjasë deri sa fëmija të bëhet tre vjeç. Sidoqoftë, kjo leje nuk do të përdoret domosdoshmërisht gjatë kësaj periudhe dhe mund të transferohet deri para se fëmija të jetë 8 vjeç, duke iu nënshtuar një marrëveshje ndërmjet prindërve dhe punëdhënësit. Gjatë këtij lloji pushimi, një prind ka të drejtën e kompensimit prej 67 për qind të pagës së rregullt.

ITALIA: Ngjashëm me legjislacionin gjerman, Italia nuk ofron pushim të atësisë, ndërkohë që i jep të drejtë prindërve për pushim të lehonisë dhe pushimi prindëror. Nënave iu ofrohen gjithsej 5 muaj pushim të lehonisë të cilat, si rregull, ndahen në një raport 2 + 3 (Kodi Civil Italian). Përveç kësaj, në varësi të një marrëveshjeje midis prindërve ligji ofron 11 muaj pushim prindëror i cili, mjaft interesant, mund të përdoret deri në 12 vjetorin e fëmijës. Sa i përket pagesës, qeveria, përmes organit përkatës të sigurimeve shoqërore, mbulon kompensimin në masën 80 për qind të pagës së rregullt të nënës (100 për qind nëse është subjekt i kontratës kolektive).

2.6 Praktikrat rajonale

Në përgjithësi, vendet e Ballkanit Perëndimor kanë zgjedhur dispozita ligjore të cilat japin periudha më të gjata të pushimit sesa shtetet anëtare të BE. Me përjashtim të Shqipërisë, këto vende ofrojnë pushim të lehonisë të paguara në masën 100 për qind përmes mjeteve të ndryshme, duke përfshirë mbulimin nga qeveria ose skemat e tjera të sigurimeve. Është e rëndësishme të theksohet se vendet në rajon nuk e kanë përafuar legjislacionin dhe politikat e tyre me Direktivën e Këshillit 2010/18 / BE në lidhje me pushimin prindëror, me mënyrën se si ligjet e tyre përkatëse të punës nuk ofrojnë mundësinë e pushimit prindëror. Tabela e mëposhtme tregon praktikat e këtyre shteteve:

Vendet e Ballkanit Perëndimor, përkatësisht Shqipëria, ish republika jugosllave e Maqedonisë, Mali i Zi dhe Serbia janë në një masë të madhe të ngjashme në lidhje me kohëzgjatjen e pushimit të lehonisë, me faktin se ligjvënësit kanë zgjedhur një minimum prej 9 muajve të pushimit të lehonisë. Në ndryshim nga Ligji i Punës i Kosovës këto vende duket se sigurojnë një kompensim më të lartë për gratë gjatë pushimit të lehonisë. Paragrafët e mëposhtëm ofrojnë një pasqyrë të asaj që ofrojnë këto vende rreth temës së këtij raporti.

SHQIPËRIA: Marrëdhëniet e punës në Shqipëri rregullohen nëpërmjet Kodit të Punës së Shqipërisë. Sipas dispozitave ligjore përkatëse kohëzgjatja e pushimit të lehonisë është 1 vit. Kodi i Punës nuk ofron mundësinë e pushimit të atësisë; Megjithatë, të dy prindërit kanë të drejtë për pushim prindëror në rastet e adoptimit të fëmijëve. Struktura e kompensimit të pushimit të lehonisë rregullohet me ligjin përkatës të sigurimit ku nëna ka të drejtë të paguajë 80 për qind të të ardhurave mesatare neto të marra gjatë 12 muajve të mëparshëm - para pushimit të saj të lindjes.

IRJ E MAQEDONISË: Marrëdhëniet e punës në Maqedoni duke përfshirë pushimin e lehonisë, rregullohen me ligjin mbi marrëdhëniet e punës, i cili ofron dy opsione në lidhje me kohëzgjatjen e pushimit të lehonisë. Së pari, ligji u garanton grave shtatëzëna të drejtën për 9 muaj të pushimit pas lindjes së fëmijës së tyre të parë. Megjithatë, gratë shtatëzëna me fëmijën e dytë ose më shumë kanë të drejtë për 1 vit të pushimit të paguar të lehonisë. Sa i përket pushimeve që kanë të bëjnë me fëmijët, Maqedonia ofron mundësinë e pushimit së atësisë vetëm në raste kur nëna nuk do të përdorë pushimin e saj të lindjes. Aktualisht, vendi nuk ka parashikuar të drejtën për pushim prindëror. Gratë kanë të drejtë të marrin 100 për qind të rrogës së tyre e cila mbulohet nga qeveria, përkatësisht Fondi i Sigurimeve Shëndetësore të Shtetit.

MALI I ZI: Këto dispozita për pushimin me rastin e lindjes së fëmijëve në Mal të Zi janë pothuajse identike me ato në Maqedoni. Gratë kanë të drejtën e një viti pushimi të paguar të lehonisë i cili mbulohet nga qeveria përmes Fondit të Sigurimeve Shëndetësore Shtetërore dhe përfshin shumën mesatare të pagave gjatë 12 muajve të fundit, me kusht që të paguhet kontributi për sigurimin e detyrueshëm shëndetësor.

SERBIA: Ky vend ka adoptuar një qasje paksa të veçantë kur krahasohet me vendet e tjera të Ballkanit Perëndimor. Janë dy pushime që kanë të bëjnë me lindjen e fëmijëve: pushimi i lehonisë dhe pushimi për kujdesje të fëmijëve. Për fëmijën e parë dhe të dytë, nëna ka të drejtë për 365 ditë të pushimit të lehonisë të paguar, ndërsa për fëmijën e tretë (ose më shumë) ka të drejtë për dy vjet pushim të lehonisë. Kompensimi ekzekutohet nga punëdhënësi; Megjithatë, ky kompensim i rimburohet punëdhënësit nga qeveria. Niveli i kompensimit është 100 për qind e mesatares së pagave të nënës gjatë 12 muajve para përdorimit të lejes së lindjes. Në këtë drejtim, rregulli ka një përjashtim - nënat me përvojë prej 3 deri në 6 muaj në një entitet të caktuar kanë të drejtë në 60 për qind të kësaj shume. Serbia nuk ofron mundësinë e pushimit prindëror.

TAB. 01 PRAKTIKAT RAJONALE

Lloji i pushimit që ofrohet	Zgjatja	Struktura e kompensimit	Komente	Të tjera
SHQIPËRIA				
Pushimi i lehonisë	1 vit	80% e të ardhurave mesatare neto ditore prej 12 muajve të fundit para përdorimit të pushimit	Mundësia e pushimit prindëror në rast të adoptimit	Kodi i Punës i Shqipërisë
IRJ MAQEDONISË				
Pushimi i lehonisë	9 muaj për fëmijun e parë (1 vit për më shumë fëmijë)	100% e pagës mbulohet nga Qeveria (Fondi Shtetëror i Sigurimeve Shëndetësore)	Pushimi i atësisë duhet të përdoret vetëm në rastet kur nënat nuk shfrytëzojnë pushimin e lehonisë; pushimi prindëror nuk ofrohet	Ligji për Marrëdhëniet e Punës nr. 80 / 93-2007) & Ligji për Sigurimin Shëndetësor
MALI I ZI				
Pushimi i lehonisë	1 vit	Pushimi i paguar nga Qeveria (Fondi Shtetëror i Sigurimit Shëndetësor)	Shuma mesatare e pagave gjatë 12 muajve të fundit, me pagesën e kontributeve për sigurimin e detyrueshëm shëndetësor; pushimi prindëror nuk ofrohet	
SERBIA				
Pushimi i shtatzënisë;- pushimi për kujdesin e fëmijut	1 vit (për dy fëmijët e parë) apo 2 vite (për fëmijun e tretë ose të katërt)	100% e mesatares së pagave të 12 muajve të fundit mbulohet nga Qeveria	Përdorimi i pushimit të shtatzënisë dhe pushimit të kujdesit për fëmijët janë llogaritur në mënyrë kumulative dhe nuk mund të përdoret për më shumë se 365 ditë, pushimi prindëror nuk ofrohet	Metoda e kompensimit është vendosur nga Akti i Mbështetjes Financiare për Familjet me Fëmijë

3. METODOLOGJIA

Ky seksion jep një përshkrim të përgjithshëm të qasjes metodologjike të përdorur në këtë studim. Për të analizuar gratë në fuqinë punëtore në përgjithësi, duke u fokusuar në mënyrë specifike në kushtet e punës dhe pengesat e punës së grave të punësuar në Kosovë, ekipi hulumtues i Riinvest ka përdorur të dhënat primare të mbledhura nëpërmjet një studimi të grave të punësuar në tregun e punës. Për më tepër, ekipi ka shqyrtuar gjithashtu literaturën dhe analizën krahasuese të të dhënave cilësore si një kombinim i teknikave kërkimore për të ofruar rezultatet më të plota të hulumtimit.

Të dhënat kryesore janë mbledhur përmes anketës që ka përfshirë gra të punësuar në gjithë Kosovën. Për të përpi-

luar mostrën janë marrë të dhënat për numrin e grave të punësuar sipas komunave nga Agjencia e Statistikave të Kosovës, rrjedhimisht mostra është stratifikuar në bazë të numrit të grave të punësuar nëpër komuna.

Me kusht që studimi të nxjerrë të dhëna representative, mostra e përgjithshme ka përfshirë 600 respondentë (gra të punësuar) nga e tërë Kosova, të cilët janë përzgjedhur në mënyrë të rastësishme të stratifikuar nëpër komuna nga popullacioni me 68,457 (bazuar në të dhënat e ASK). Kalkulimet kanë nxjerrë se një mostër prej 600 respondentë është e mjaftueshme për të gjeneruar rezultate përfaqësuese në 95 përqind nivel të besimit dhe 4 përqind margjinë e gabimit.

TAB. 02 SHPËRNDARJA E MOSTRËS NËPËR RAJONE

	Numri i grave të punësuar	Përqindja e grave të punësuar	Numri i anketave
Prishtinë	27615	40.3%	242
Prizren	9041	13.2%	79
Gjilan	6693	9.8%	59
Pejë	6612	9.7%	58
Ferizaj	5459	8.0%	48
Mitrovicë	5204	7.6%	46
Gjakovë	4981	7.3%	44
Mitrovica e Veriut	2852	4.2%	25
TOTAL	68457	100	600

BURIMI: KALKULIME TË AUTORIT

Pas ndërtimit të mostrës, hapi tjetër ishte hartimi i pyetësorit të anketës sipas seksionëve të cilët ishin para-përcaktuar, të bazuar në hulumtim akademik dhe hulumtim politikash të realizuar nga ekipi kërkimor i Riinvest-it. Anketa përmban pyetje të përgjithshme sa i përket profilin të grave të punësuar, e në veçanti pyetje të aspektit socio-ekonomik dhe atij demografik. Pjesa kryesore e pyetësorit përmban pyetje që kanë për qëllim marrjen e informacionit (si kuantitative ashtu edhe kualitative) rreth kushteve të punës, marrëveshjeve kontraktuale, barrierave në vendin e punës, balancit jetë-punë, dhe pushimit të lindjes.

Anketa është zhvilluar duke angazhuar anketuesit tanë me përvojë të cilët trajnohen mbi specifikat e anketës. Të gjithë anketuesit u janë nënshtruar një trajnimi tre-ditorë, ku ata janë njoftuar me përmbajtjen dhe rëndësinë e anketës; janë ushtruar në metodologjinë e anketimit (kontakti me respondentin, mënyra e mbledhjes së informatave, mënyra e plotësimit të pyetësorëve); dhe kanë simuluar nga një situatë anketimi.

Para se të fillojë anketa, pyetësori është testuar nga ekipi hulumtues për të siguruar efikasitetin e kohës dhe rrjedhën logjike të pyetjeve. Grupe të vogla 2 deri në 5 anketues kanë punuar nën një udhëheqës të ekipit. Përveç monitorimit të anketuesve dhe anketës në terren si dhe kontrollit logjik, verifikimi i anketës është kryer po ashtu me telefon nga ekipi hulumtues dhe udhëheqësi i projektit. Rreth 40 përqind të pyetësorëve, të zgjedhur rastësisht, janë ri-verifikuar nga ana e ekipit hulumtues, i cili ka kontaktuar të anketuarit për

të siguruar që përgjigjet korrespondojnë me ato të mbushura në pyetësor nga anketuesit. Përveç kësaj, secili pyetësor është verifikuar nga hulumtuesit për të siguruar korrektesinë e plotësimit të pyetësorit dhe për të parë nëse përmban ndonjë përgjigje jo-logjike. Kjo metodologji rrit cilësinë e të dhënave dhe ndihmon në shmangien e defekteve të mundshme në kuadër të anketës.

Njësia e anketimit në këtë anketë është gruaja punëmarre, ku në mënyrë të rastësishme janë përzgjedhur familjet dhe është anketuar gruaja e punësuar brenda familjes. Në rast se kanë qenë 2 apo më shumë gra të punësuar në familje, është anketuar vetëm njëra grua, e cila e ka pasur datën e lindjes më të afërt nga data e anketimit.

Pasi mbledhjes, të dhënat janë koduar nga personeli me përvojë përmes softuerit operativ të krijuar enkas për qëllime të projektit. Faqet e punës për bartjen e të dhënave janë përgatitur sipas pyetësorit anketues. Pastaj të dhënat janë analizuar dhe interpretuar përmes aplikacionit softuerik SPSS. Kontrolla periodike është bërë nga udhëheqësi i projektit, në radhë të parë përmes krahasimit të mesatareve të variablave dhe distribuimit në file-a të ndryshëm për t'u siguruar që të dhënat nuk janë ndryshuar, me ose pa qëllim. Analizat e hulumtimit në raport kryesisht janë bazuar në statistikat përshkruese duke përdorur teknika kryq të paraqitjes në tabela. Pasi të dhënat janë tabuluar dhe ndër-tabuluar, stafi me përvojë në nxjerrjen e rezultateve e të dhënave është angazhuar.

4. REZULTATET E ANKETËS

Ky seksion përshkruan dhe analizon përfundimin e dalë nga pjesës kuantitative të studimit, anketën e zhvilluar me 600 gra të punësuar në Kosovë. Nën-seksioni 4.1 përshkruan gjendjen e përgjithshme të natyrës socio-ekonomike të mostrës së anketuar. Ky nën-seksion, ofron informata mbi moshën, edukimin, të ardhurat, statusin civil dhe dinamikat familjare të të anketuarve. Përveç kësaj, disa kros-tabulime janë performuar për të analizuar gjetjet më detajisht, dhe për të shikuar nëse faktorë specifik si edukimi ndikojnë në aspekte të caktuara.

Të dhënat e prezantuara janë analizuar dhe krahasuar me të dhënat në gjithë Kosovën. Nën-seksioni 4.2 ofron pasqyrë të detajuar të marrëveshjeve kontraktuale dhe obligimeve ndërmjet punëtorëve dhe punëdhënësve, si dhe detaje të diferencave sektoriale në këtë aspekt. Barrierat për të kërkuar punë janë analizuar në nën-seksionin 4.3. Në nën-seksionin 4.4, është një analizë e barrierave në vendin e punës dhe kushteve të punës së grave të anketuara. Tutje, nën-seksioni 4.5 trajton orët e punës, me ndarje specifike për sektorë, i ndjekur nga seksioni 4.6, i cili duke u ndërtuar nga seksionet e mëparshëm, analizon balancin jetë-punë të të anketuarve.

Duke konsideruar natyrën e raportit dhe anketës, nën-seksioni 4.7, shikon mbi ndikimin e pavarësisë ekonomike në fuqizimin e gruas në familje dhe në përmirësimin e fuqisë së tyre vendimmarrëse, duke u ndjekur nga një analizë e orarit të dyfishtë e cila mbulohet në nën-seksionin 4.8. Fuqia negociatore dhe dinamika brenda shtëpisë janë hulumtuar më tej në nën-seksionin 4.9, duke shikuar në ndarjen e punës brenda shtëpisë. Ky seksion është i kompletuar me një analizë të qëndrimeve të të anketuarve rreth pushimit të lindjes, dhe pushimit potencial të lindjes, i cili është rishikuar në nën-seksionin 4.10.

4.1 Vështrim i përgjithshëm

Duke konsideruar dallimet gjinore në tregun e punës, Instituti Riinvest në mënyrë që të ofrojë një analizë më të thellë të gruas në fuqinë punëtore, ka realizuar një anketë me gratë e punësuar përgjatë Kosovës. Karakteristikat e përgjithshme të këtyre grave, duke filluar nga demografia dhe kushtet e punës, janë shtjelluar përgjatë këtij seksioni.

Mosha e grave të punësuar të cilat janë anketuar, nis prej 18 deri në 64 vjeç, dhe në mesatare është 36, njëjtte si grup mosha me përqindjen më të lartë të pjesëmarrjes në fuqinë punëtore në. Sa i përket statusit martesor apo civil, afërsisht 62 përqind e grave të anketuara janë ligjërisht të martuara, rreth 30 përqind janë beqare, afërsisht 3 përqind kanë deklaruar se jetojnë me partnerin jetësor, rreth 3 përqind janë të veja, dhe gati 2 përqind janë të divorcuara. Numri mesatar i anëtarëve të familjes në mostër është 5. Rreth 38 përqind e tyre kanë përfunduar studimet baqelor, rreth 9 përqind e tyre kanë përfunduar shkollën e lartë, rreth 23 përqind kanë përfunduar shkollën e mesme, dhe rreth 3 përqind kanë të përfunduar vetëm edukimin fillor. Pothuajse 13 përqind kanë deklaruar të kenë përfunduar studimet master ose më shumë, ndërsa pjesa tjetër e mbetur prej 14 përqind kanë filluar por nuk kanë përfunduar studimet universitare.

INFOGRAFIKA 1: PROFIL I PËRGJITHSHËM I GRAVE NË ANKETË

Minimumi Mesatarja Maksimumi



MOSHA

18



36



64



Shkollim Fillor Shkollim i Mesëm Shkollim i Lartë Shkollim i Papërfunduar Baqelor Shkollim Baqelor Shkollim Master ose më i Lartë



EDUKIMI

3%

23%

9%

14%

38%

13%

Beqare

Duke jetuar me partnerin

Ligjërisht e Martuar

E Divorcuar

E Ve



STATUSI CIVIL

30%

3%

62%

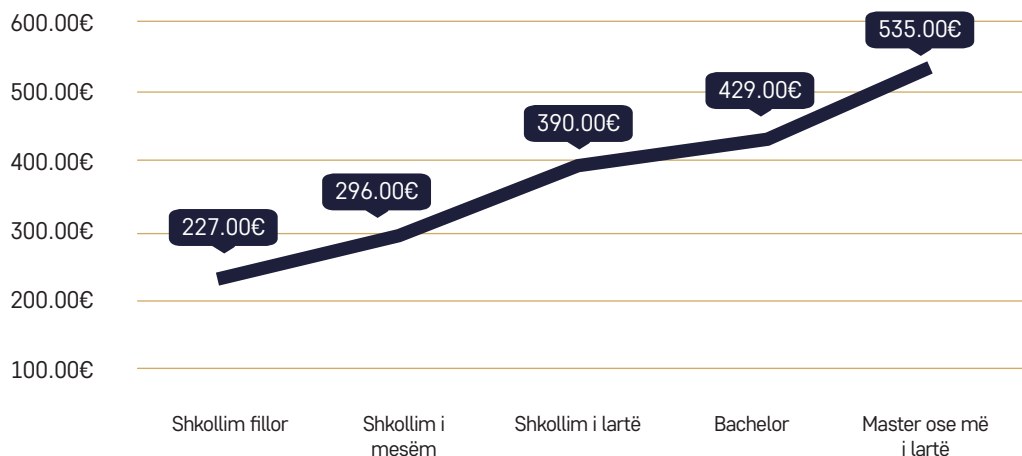
2%

3%

Në anën tjetër, sa i përket të ardhurave të marra shumica e grave kanë deklaruar të kenë pagë mesatare të ndarë në dy grupe të cilat përfshijnë paga prej 200-500 euro, pra rreth 63 përqind, prej të cilës 33 përqind raportojnë pagë prej 200-350 euro, ndërsa 30 përqind raportojnë pagë prej 350-500 euro. Pothuajse 12 përqind e grave të anketuar fitojnë mes 500 dhe 700 euro në muaj, rreth 4 përqind mes 700-1000 euro në muaj, dhe vetëm pak më shumë se 1 përqind kanë deklaruar të firojnë mbi 1000 euro pagë mujore. Rreth 11 përqind e grave të anketuara fitojnë më pak se 200 euro në muaj. Nga totali i numrit të grave të intervistuar, rreth 9 përqind kanë refuzuar të japin detaje në lidhje me nivelin e tyre të të ardhurave.

Ashtu siç pritje, të ardhurat në relacion me nivelin e edukimit, tregojnë një trend pozitiv. Mesatarja mujore e grave me edukim fillor ka dalë të jetë 227 euro; me shkollë të mesme është 296 euro; me shkollë të lartë është 390 euro; me shkollim baqelor 429 euro; dhe me shkollim master dhe më të lartë 535 euro (shih Figurën 2). Në ndërkohë, Meanëhile, gratë të cilat kanë braktisur univerzitetin fitojnë pagë mujore prej 308 eurosh në mesatare, e cila është më e ulët se paga e grave me diplomë baqelor, dhe e atyre me shkollë të lartë.

FIG. 02 PAGA MESATARE SIPAS NIVELIT TË EDUKIMIT

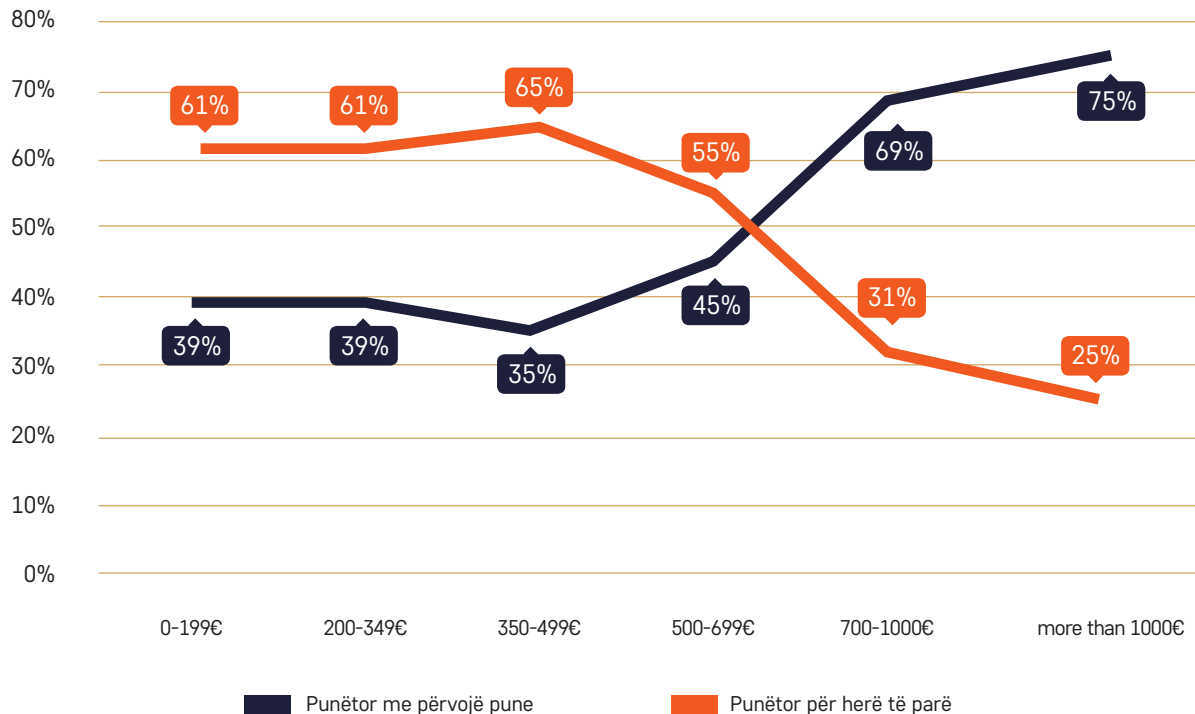


BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Siç pritej, nivelet e pagave po ashtu dallojnë për gratë me nivele të ndryshme të përvojës së punës. Kjo i bie, gratë të cilat punojnë për herë të parë kanë paga më të ulët mesatare se sa gratë të cilat përvojë pune. Nga gratë të cilat përfitojnë deri në 500 euro në muaj, 60 përqind në me-

satore, janë punëtore për herë të parë. Ky trend është i kundërt për nivele pagash më të larta ku 70 përqind e grave përfitojnë më shumë se 500 euro në muaj dhe kanë përvojë më të madhe të punës.

FIG. 03 DIFERENCAT E NIVELEVE TË PAGAVE PËR GRATË ME NIVELE TË NDRYSHME TË PËRVOJËS SË PUNËS



BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Gratë e martuara ose ato të cilat jetojnë me partnerin jetësor, kanë dhënë detaje për nivelin e edukimit të partnerit po ashtu. Rreth 59 përqind e partnerëve kanë të përfunduar një lloj diplome edukimi të lartë (14 përqind diplomë masteri, 32 përqind diplomë baqelor, 13 përqind diplomë të shkollës së lartë), rreth 11 përqind kanë lënë në gjysmë studimet universitare, dhe rreth 30 përqind kanë një diplomë të shkollës së mesme, ose më pak. Rreth 87 përqind e partnerëve janë të punësuar, dhe në shumicën e rasteve, afërsisht 58 përqind, partneri përfiton të ardhura më të larta. Në këto raste, paga mesatare e grave të anketuara është 398 euro.

Megjithatë, rreth 13 përqind e grave të martuara ose të atyre që jetojnë me partnerin e tyre jetësor kanë deklaruar të kenë nivel të njëjtë përfitimi si ata, në 443 euro mesatare, dhe gati 17 përqind e grave kanë deklaruar që në fakt përfitojnë më shumë se partnerët e tyre me 531 euro pagë mujore

në mesatare. Të tjerët ose refuzuan të përgjigjen, ose nuk ishin në dijeni për nivelin e përfitimeve të partnerit. Duke e ndarë këtë pyetje

Duke konsideruar ndikimin që niveli i pagave ka në përcaktimin e fituesit të "bukës" në familje, gratë në anketë janë pyetur se cili është burimi kryesor i të ardhurave në shtëpinë e tyre. Duke e disagreguar këtë pyetje nga gratë që janë në bashkim civil, pra të martuara ligjërisht ose jetojnë me partnerin e tyre, 26 përqind e grave kanë deklaruar se janë burimi kryesor i të ardhurave në shtëpitë e tyre, përderisa në 62 përqind të rasteve fituesi kryesor i "bukës" ishte partneri i tyre, dhe në rreth 6 përqind të rasteve të dy së bashku kanë kontribuar në familje në mënyrë të barabartë. Pjesa tjetër e mbetur deklarojnë se një anëtar tjetër i afërt i familjës, është kontribuesi kryesor i të ardhurave në familje.

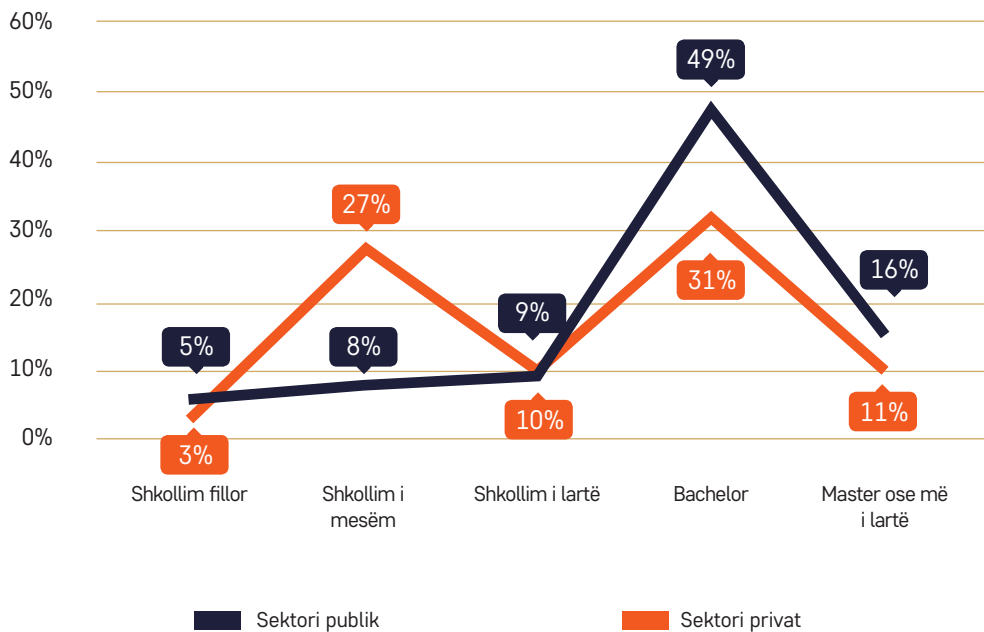
Megjithatë kur përfshijmë të gjitha gratë e anketuara, jo vetëm ato në bashkim civil, këto shifra ndryshojnë. Në 28 përqind të rasteve, gruaja është burimi kryesor i të ardhurave në shtëpi, partnerët e tyre janë burimi kryesor i të ardhurave në 41 përqind të rasteve. Ashtu siç pritej, duke konsideruar se mostra përfshin gra të cilat janë beqare, të ndara apo të veja, përgjigja e tretë më e shpeshtë ndaj pyetjes së burimit kryesor të të ardhurave janë prindërit e grave të anketuara.

Sa i përket sektorit të punësimit, rreth 54 përqind e grave të anketuara janë të punësuar në sektorin privat, afërsisht rreth 41 përqind në sektorin publik (siç mund të shihet në Figurën 4). Sektorët e punësimit dallojnë nga rajoni po ashtu. Kjo është në linjë me zhvillimet e sektorit privat në këtë rajone, pasi që në sektorë më të mëdhenjë privat ka më shumë mundësi punësimi. Në Pejë, 71 përqind janë të punësuar në sektorin privat, përderisa pjesa tjetër e mbetur prej 29 përqindëve, punojnë në sektorin publik. Në anën tjetër, në rajonin e Mitrovicës dhe Gjilanit, ka më shumë gra të punësuar në sektorin publik se në atë privat.

Një krahasim ndërmjet sektorëve privat dhe publik si sektorët kryesor të punësimit të grave në mostrën tonë, tregon që sektori publik ka një fuqi punëtore më të arsimuar, veçanërisht në mesin e grave të anketuara. Në sektorin publik, 49 përqind e grave në mostër, kanë përfunduar studimet Baqelor, 16 përqind kanë përfunduar studimet Master ose më të larta. Nga pjesa e mbetur, 9 përqind kanë përfunduar shkollën Profesionale (associate degree), përderisa 8 përqind nuk kanë përfunduar studimet Baqelor, dhe 5 përqind kanë përfunduar shkollën e mesme dhe fillore respektivisht.

Në sektorin privat, është një ndarje edhe më e barabartë e fuqisë punëtore sipas nivelit të edukimit. Në këtë sektor, 31 përqind e grave të anketuara kanë përfunduar studimet Baqelor, 27 përqind kanë përfunduar shkollën e mesme, dhe 18 përqind nuk i kanë përfunduar studimet Baqelor. Nga pjesa e mbetur, 11 përqind dhe 10 përqind kanë përfunduar studimet Master ose ato të shkollimit Profesional respektivisht, dhe 3 përqind kanë përfunduar edukimin fillor.

FIG. 04 NIVELI I EDUKIMIT SIPAS SEKTORËVE TË PUNËSIMIT



BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Në total, paga mesatare e grave të anketuara është 387 euro. Disagregimi i pagës mesatare për sektorë, tregon një kompenzim të konsiderueshëm diferencial ndërmjet sektorit publik dhe atij privat. Veçanërisht, gratë e anketuara të cilat punojnë në sektorin publik, në mesatare fitojnë 443 euro në muaj, përderisa gratë të cilat punojnë në sektorin privat në mesatare fitojnë 329 euro në muaj.

Në nivel vendi, paga mesatare e punëtorëve, të burrave dhe grave të punësuar në sektorin publik është 429 euro, përderisa në sektorin privat është 349 euro, sipas të dhënave të raportuara nga ASK. Megjithatë, përderisa në sektorin publik gratë e anketuara raportuan mesatare më të lartë të pagës se sa mesatarja e Kosovës për këtë sektor (433 euro për gratë e anketuara, krahasuar me 429 euro sa është mesatarja e Kosovës). Pagat mesatare në pesë sektorët janë të ilustruara në Figurën 6.

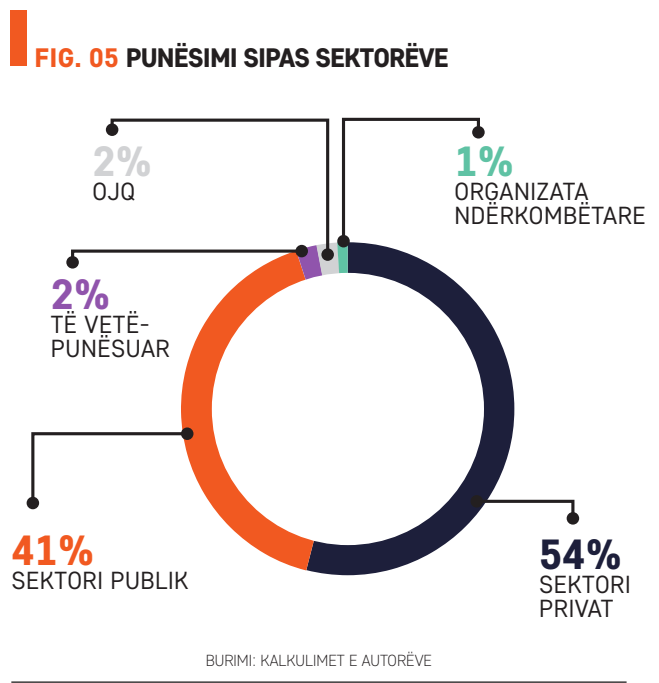
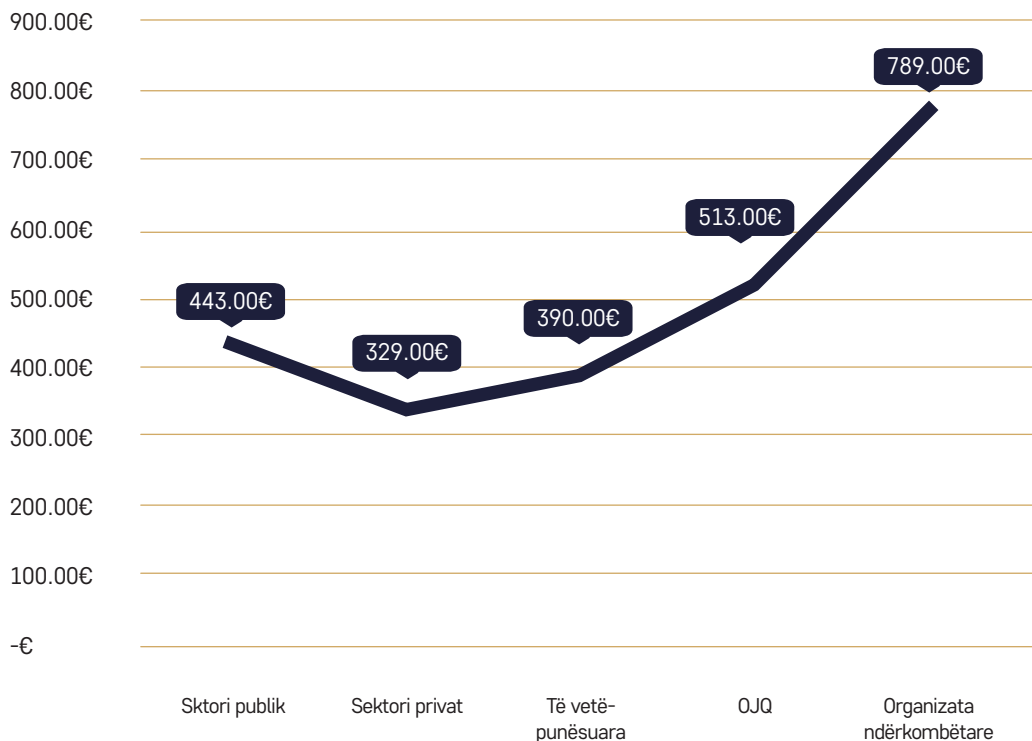


FIG. 06 PAGA MESATARE SIPAS SEKTORIT



BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Pasi që Kosova ende nuk ka të dhëna zyrtare në hendekun e pagës sipas gjinisë, kjo anketë synon të ofrojë njohuri rreth vendimeve gjinore në nivelet e pagave, duke matur diferencat në pagesë sipas gjinisë, përmes perceptimit të grave të anketuara. Rreth 62 përqind të grave të anketuara mendojnë se paguhen në mënyrë të barabartë me një burrë i cili mban një pozitë të ngjashme, dhe ka përvojë dhe edukim të ngjashëm. Rreth 24 përqind nuk e dijnë sigurtë, dhe rreth 14 përqind mendojnë që burrat e tyre gjithmonë paguhen më shumë. Duke konsideruar dispozitat ligjore në Ligjin e Punës dhe në Ligjin për Barazi Gjinore në Kosovë,¹ sipas të cilit punëdhënësit duhet të sigurojnë pagesë të barabartë për punë të barabartë pavarësisht gjinisë së punëtorit, fakti që 38 përqind e grave nuk janë të sigurta se ato paguhen njëjtë si burrat për punën e njëjtë, dhe nga këto, 14 përqind janë të sigurta që ky rast është shqetësues.

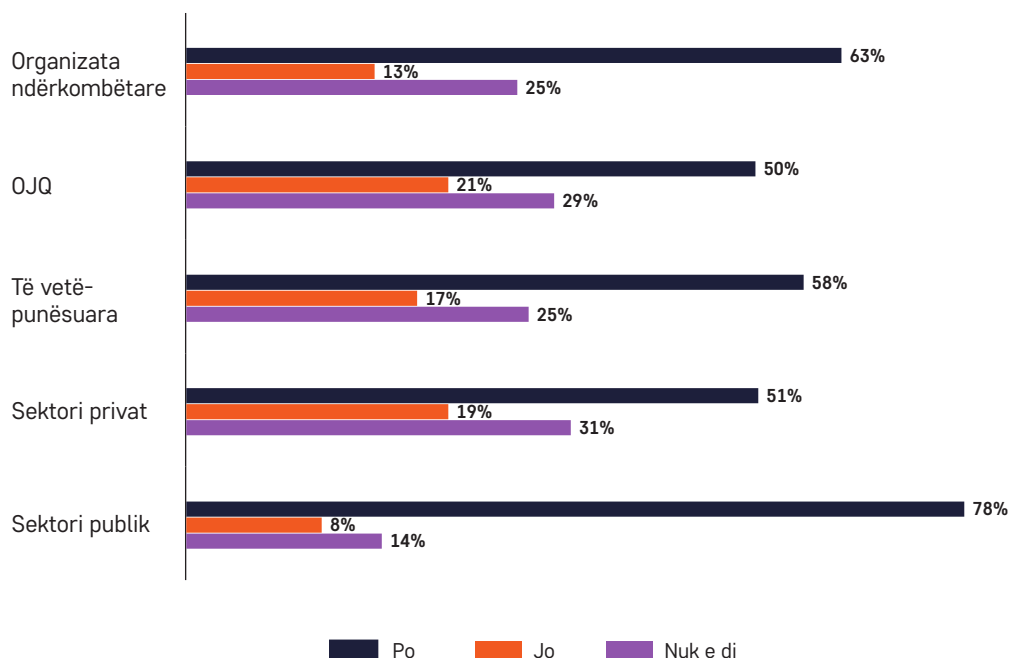
Për të ekzaminuar më mirë këtë çështje, është e rëndësishme të shikohet në specifika të sektorëve të punësimit. Gratë e punësuar në sektorin publik, në 78 përqind të rasteve besojnë se ato paguhen njëjtë si burrat për punën e njëjtë dhe 8



Nga gratë që janë në lidhje civile, qoftë të martuara ose që jetojnë me partnerin e tyre, 26 përqind kanë thënë se janë burimi kryesor i të ardhurave në familjen e tyre, ndërsa në 62 përqind të rasteve shtylla kryesore e familjes është partneri i tyre

përqindshi i mbetur, nuk mendojnë që ky rast qëndron. Megjithatë në sektorin privat, vetëm 51 përqind e grave besojnë se ato paguhen njëjtë si burrat në pozitën e njëjtë, dhe nga 19 përqind të mbetura janë të sigurta që ato nuk paguhen njëjtë si burrat e tyre. Shifrat e sektorit privat, në lidhje me këtë çështje tregojnë një ndryshim të gjerë edhe me sektorin publik, por poashtu edhe me mostrën e përgjithshme të anketës.

FIG. 07 A BESONI SE PAGUHENI NJEJTË SI NJË BURRË NË POZITËN E NJEJTË SI TUAJËN?



BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

¹ Ligji Nr. 05/L -020 mbi Barazinë Gjinore, Ligji Nr.03/L -212 mbi Punën

4.2 Kërkimi i punës

Statistikisht, gratë në Kosovë përballen me një shkallë të lartë të pasivitetit në tregun e punës, të kombinuar me një nivel të lartë të papunësisë. Duke folur në përgjithësi, çështje të tilla ngrihen si kombinim i ofertave të tregut të punës dhe ofertave të tregut të fuqisë punëtore. Duke konsideruar nivelin e lartë të pasivitetit të grave në Kosovë, është me rëndësi të shqyrtohen çështjet dhe barrierat me të cilat përballen gratë të cilat kërkojnë punë. Ky seksion sjell një analizë të këtyre çështjeve.

Gratë e anketuara kanë treguar se si kanë zënë pozitën e punës të cilat aktualisht i mbajnë. Rreth 61 përqind të grave janë punësuar përmes konkurseve të shpallura dhe procesit sistematik të punësimit. Pothuajse 21 përqind janë punësuar për shkak të referencave dhe rekomandimeve të mira, dhe gati 18 përqind përmes lidhjeve familjare.

Është me rëndësi të theksohet këtu se vetëm 0.2 përqind e grave të anketuara kanë marrë punën e tyre aktuale përmes zyrës së punësimit. Duke konsideruar rëndësinë e lartë që institucionet e Kosovës kanë vendosur në zyrat e punësimit në mbarë Kosovën, dhe nivelin e investimeve të bëra për tu mundësuar këtyre zyrave të shërbejnë si urë lidhëse ndërmjet punëdhënësve dhe punëtorëve potencial, ky nivel i ulët i efikasitetit të këtyre zyrave është shqetësues.

Për më shumë, kjo çështje është e dyfishtë. Një, zyrat e punësimit në gjithë Kosovën duket se po hasin në vështirësi në përmbushjen e misionit të tyre në asistimin dhe udhëzimin e të papunëve dhe në harmonizimin e tyre me vendet e punës dhe punëdhënësit potencial. Çështja tjetër ka të bëjë me hezitimin e të papunëve të kërkojnë asistencë nga zyrat e punësimit, ose për shkak të nivelit të lartë të burokracisë me të cilin ballafaqohen kur të regjistrohen, i cili kërkon kohë dhe resurse, ose për shkak të dyshimeve të ngritura se këto zyra do të mund të ju ndihmonin atyre të gjejnë punë.

Metodat e punësimit po ashtu dallojnë përgjatë rajoneve. Në shumicën e rajoneve në Kosovë, përafërsisht 2 nga 3 gra janë punësuar në punën e tyre aktuale përmes procesit të rregullt të punësimit, përgjatë rajoneve. Në këtë aspekt, Peja paraqet një përjashtim me rreth 60 përqind të grave duke i zënë vendet e tyre të punës ose përmes rekomandimit personal ose lidhjeve familjare. Kjo, megjithatë nuk është befasuese duke konsideruar se një shumicë e grave



Tre nga pesë gra janë punësuar në sektorin privat si rezultat i rekomandimeve ose lidhjeve familjare

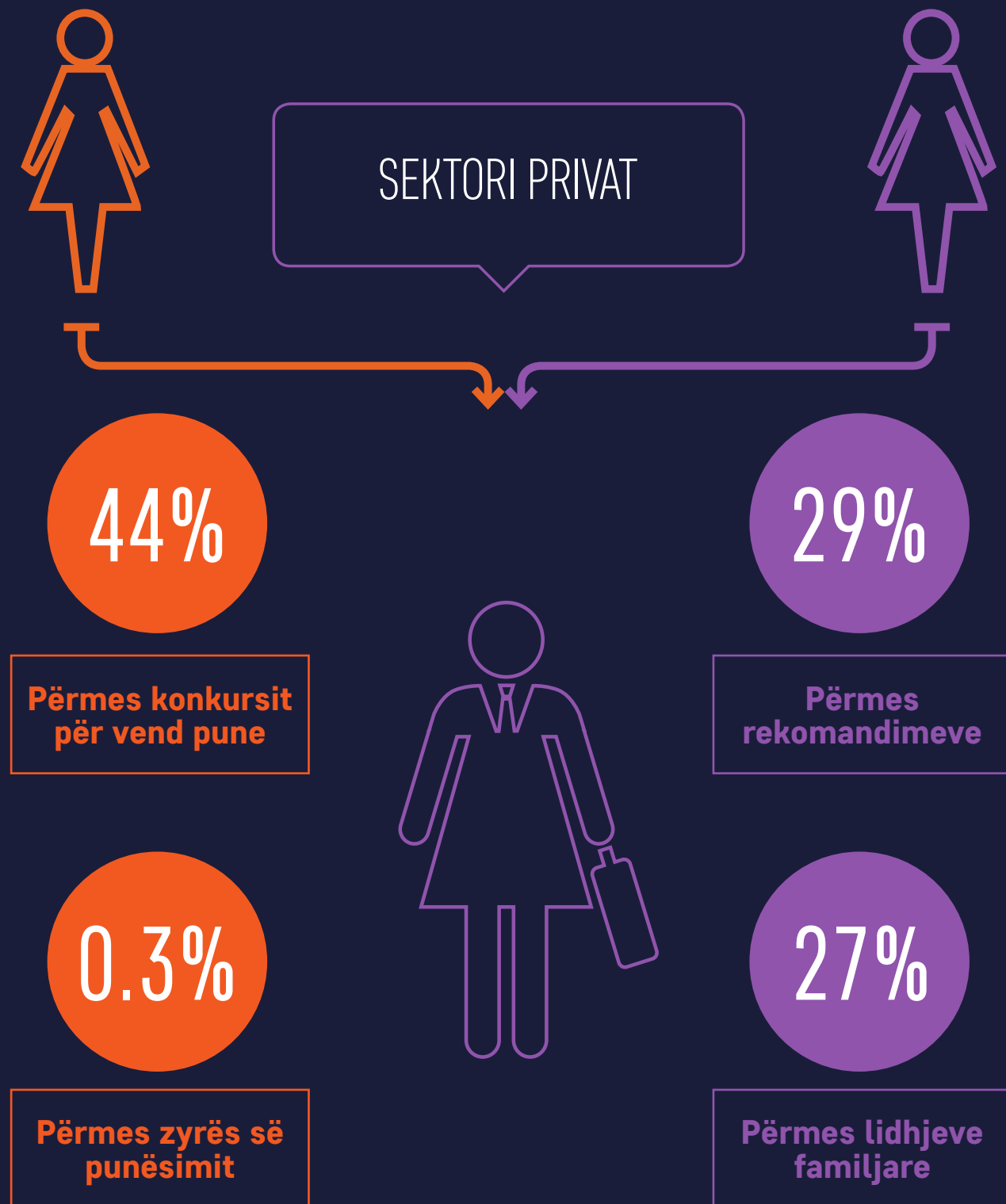
në Pejë janë të punësuar në sektorin privat. Një analizë më specifike e procesit të punësimit në sektorin privat, tregon se në Pejë dhe Ferizaj, 69 përqind dhe 63 përqind të grave respektivisht janë punësuar përmes rekomandimeve dhe lidhjeve familjare.

Duke shikuar përgjatë sektorëve, na tregon se shumica dërrmuese e grave të cilat punojnë në sektorin publik janë punësuar përmes një procesi sistematik të punësimit, që do të thotë rreth 87%; përderisa përmes referencave rreth 8 përqind, dhe përmes lidhjeve familjare rreth 5 përqind e grave të përmendura. Në sektorin privat përqindjet janë shpërndarë edhe më shumë; më qartë rreth 44 përqind e këtyre grave janë punësuar përmes një procesi të rregullt të punësimit, rreth 29 përqind përmes rekomandimeve dhe 27 përqind përmes formave të lidhjeve familjare. Kjo tregon se në sektorin privat, tre në pesë gra janë të punësuar si rezultat i rekomandimeve ose lidhjeve familjare.

Punësimi përmes procesit të rregullt paraqet qasjen më të zakonshme për gratë të cilat punojnë në OJQ ose në organizata ndërkombëtare, me 57 përqind dhe 75 përqind të grave të punësuar në këtë mënyrë në të dy sektorët respektivisht. Metoda alternative e punësimit në këto dy sektorë është përmes metodave të referencave dhe rekomandimeve.

Me disponueshmërinë e hulumtimit aktual, është e pamundur të arrijmë në përfundim për një mungesë të profesionalizmit në procesin e punësimit përmes rekomandimeve, dhe veçanërisht përmes lidhjeve familjare. Për shembull, përderisa globalisht rrjetizimi përdoret si një vegël e fuqishme e avancimeve profesionale, në Kosovë kjo praktikë është ende në fazë të zhvillimit dhe përdoret vetëm në qarqe dhe profesione të caktuara. Andaj, përderisa përdorimi i rrjetizimit dhe rekomandimeve profesionale për avancime në karrierë nuk perceptohet si negative, në Kosovë punësimi përmes referencave dhe lidhjeve familjare shpesh nuk është meritues dhe mungon profesionalizmi.

INFOGRAFIKA 2: METODAT E PUNËSIMIT NË SEKTORIN PRIVAT



Afërsisht 41 përqind të grave të anketuara kanë qenë të punësuar më herët, pra para se të jenë të punësuar në punën e tanishme. 59 përqindëshi i mbetur nuk kanë punuar më herët; ose për arsye se nuk mundur të gjejnë punë edhe pse kanë kërkuar aktivisht (33 përqind), ose sepse nuk kanë qenë duke kërkuar një punë (26 përqind).

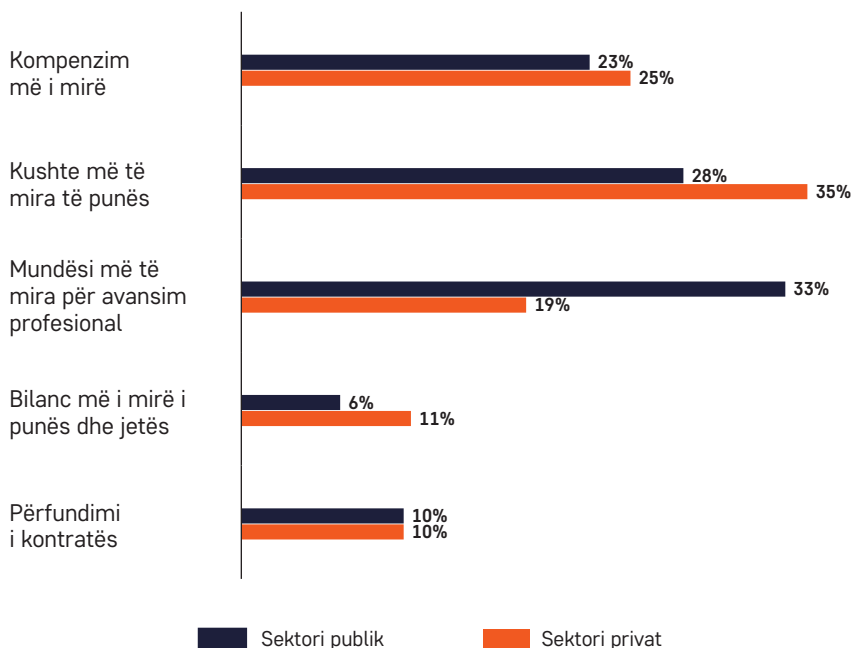
Arsyeja kryesore që gratë kanë dhënë për lënien e punës së tyre të mëparshme dhe për kërkimin e punës aktuale, janë kushtet më të mira të punës në përgjithësi, me gati 32 përqind. Në vazhdim, afërsisht 26 përqind kanë kërkuar punë për shkak të mundësive më të mira të avancimit profesional, dhe afërsisht 23 përqind për shkak të kompenzimit më të mirë. Rreth 9 përqind kanë qenë të interesuar në punën momentale pasi që kanë perceptuar se ju mundëson balanc më të mirë jetë-punë. Pjesa e mbetur kanë pranuar se kanë aplikuar për punën e tyre të tanishme, në përfundim të kontratës së tyre të mëparshme të punës.

Këto renditje rangime regojnë një nivel të lartë të vlerësimit të punës nga të anketuarit, që tejkalon kompenzimin material. Gati tre në pesë gra kanë ndryshuar vendin e punës në kërkim të mundësive më të mira të karrierës, ose për të pasur përgjithësisht kushte më të mira të punës, duke i

renditur si më të rëndësishmet. Kjo poashtu tregon një nivel të ngritur të vetëdijes së grave në rëndësinë e kushteve të punës dhe avancimeve profesionale për vetveten. Në anën tjetër, fakti që vetëm një në dhjetë gra kanë ndërruar punën për një balanc më të mirë të jetë-punë, jo domosdoshmërisht është për shkak të nivelit të ulët të vetëdijes së rëndësisë së këtij balanci, por poashtu reflekton faktin që në tregun Kosovar të punës, ka mundësi të kufizuara të punësimit, dhe si rrjedhojë ky balanc shpesh duhet të harrohet.

Kur analizohen arsyet për ndrrimin e vendit të punës sipas sektorit, del se gratë të cilat punojnë në sektorin publik ndrron vendin e punës më së shumti për shkak të mundësive më të mira për avancime profesionale, përderisa gratë në sektorin privat kanë deklaruar këtë vetëm si arsye të tretë. Arsyeja e dytë më e shpeshtë pse gratë të cilat punojnë në sektorin publik kërkojnë një punë tjetër janë kushtet më të mira të punës në përgjithësi, përderisa pikërisht kjo arsye është më e madhe në influencimin e grave në sektorin privat për të kërkuar një punë tjetër. Afër kësaj, arsyeja tjetër që i bind gratë të cilat punojnë në sektorin privat të kërkojnë një tjetër vend pune është kompenzimi më i mirë (siç është ilustruar në Figurën 8).

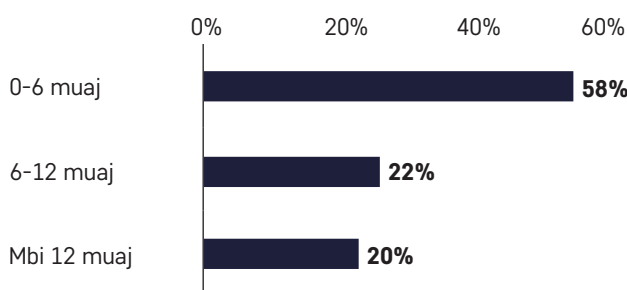
FIG. 08 ARSYET PËR NDËRRIMIN E ISH-VENDIT TË PUNËS SIPAS SEKTORIT



BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Është interesante se shumica e grave të anketuara, afërsisht 80 përqind, kanë kërkuar një vend pune në mënyrë aktive jo më shumë se një vit, para se të punësoheshin në punë në një të tillë; përderisa, rreth 58 përqind e tyre kanë qenë punëkërkuese aktive për jo më shumë se 6 muaj. Këtu, në shumë më tepër raste, në veçanti gratë me një lloj diplome edukimi më të lartë gjejnë punë brenda 6 muajve të parë. Për më shumë, 68% e grave të cilat kanë qenë më herët të punësuar kanë gjetur vendin e tyre aktual të punës brenda 6 muajve të kërkimit, krahasuar me 43% të grave të cilat nuk kanë qenë më herët të punësuar. Në nivel rajonal, gratë po ashtu ballafaqohen me intervale

FIG. 09 SA GJATË JU KA DASHUR PËR TË GJETUR VENDIN TUAJ TË PUNËS?



BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

të ndryshme kohore për gjetjen e punës. Gratë në rajonin e Gjakovës dhe Mitrovicës kanë shpenzuar kohën më të gjatë duke kërkuar vende të punës. Përderisa në rajonet tjera shumica e grave kanë gjetur punë brenda 6 muajve të kërkimit, në këto dy rajone trendi është i kundërt.

Në Gjakovë, 71 përqind e grave kanë shpenzuar më shumë se 6 muaj duke kërkuar një punë, përderisa në Mitrovicë ky numër është 55 përqind. Në anën tjetër, në Prishtinë dhe Ferizaj, 63 përqind të grave kanë gjetur punë brenda 6 muajsh kërkimi, dhe ky numër është më i larti në Pejë, ku 65 përqind e grave janë punësuar brenda 6 muajsh të kërkimit për punë.

Lidhur me kërkimin për punë, më tej gratë janë pyetur nëse ballafaqohen me ndonjë vështirësi përderisa kanë kërkuar apo aplikuar punën e tyre të tanishme. Afërsisht 23 përqind e tyre kanë deklaruar të jenë ballafaquar me disa pengesa ose çështje kur kanë aplikuar për punën e tyre aktuale në sektorin publik apo atë privat. Në këtë aspekt, gratë poashtu janë pyetur të vlerësojnë pengesat në shkallë prej 1 deri



Tre barrierat kryesore me të cilat ballafaqohen gratë kur kërkojnë punë:

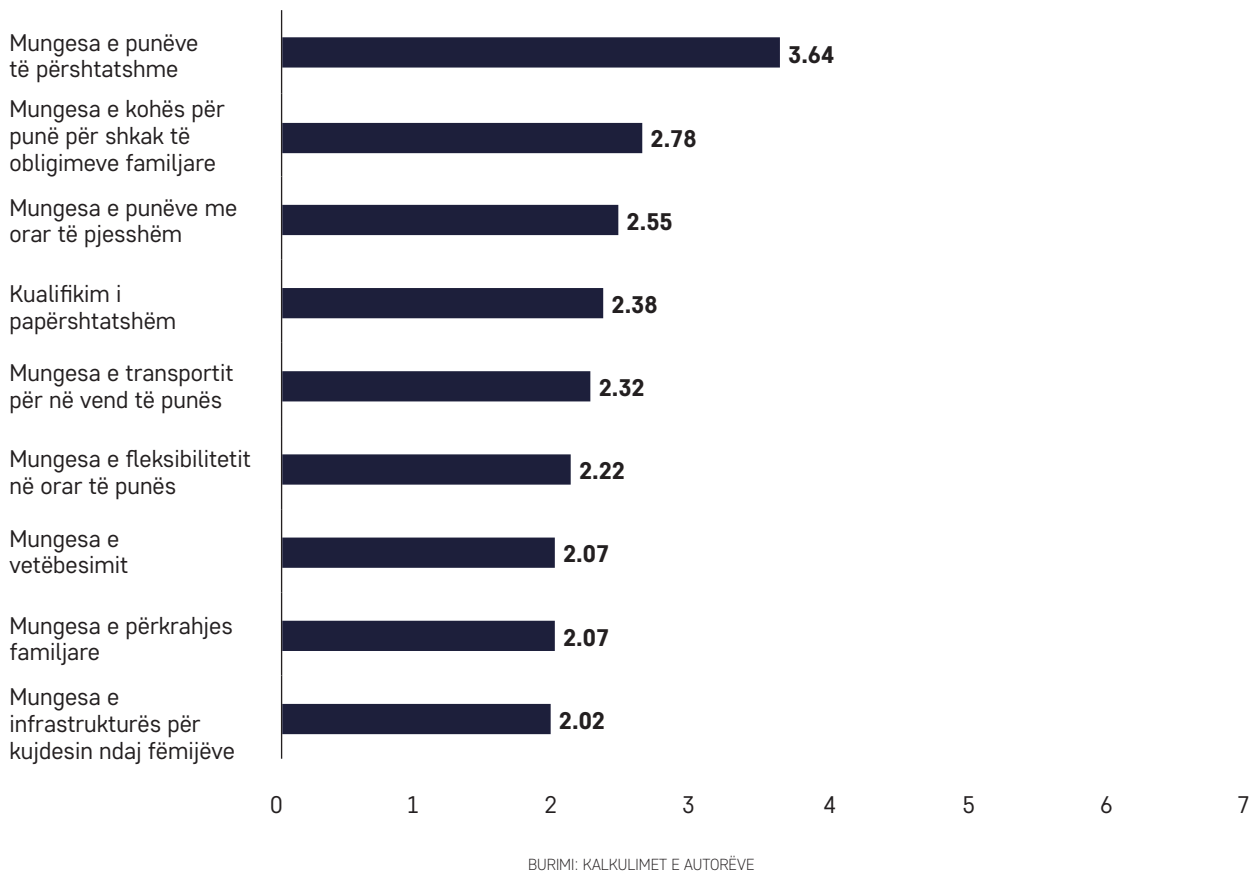
1. Mungesa e vendeve të përshtatshme të punës
2. Mungesa e kohës për të punuar për shkak të obligimeve shtëpiake
3. Mungesa e mundësive të punës me kohë të pjesshme

në 7, ku 7 është barrierë e madhe. Mungesa e punës së duhur; obligimet dhe kujdesi shtëpiak duke kufizuar kohën për punën e paguar; dhe mungesa e mundësive për punë me orar të pjesshëm, janë renditur si tri barrierat kryesore – duke i renditur si pengesa të konsiderueshme.

Këto barrierat reflektojnë mundësitë e tregut në Kosovë (ose mungesat). Një ekonomi si ajo në Kosovë, ofron mundësi të kufizuara për gratë, siç mund të shihen nga pengesat me të cilat gratë ballafaqohen kur kërkojnë punë, ku mungesa e punëve të duhura ka shënuar një intensitet mbi mesatare prej 3.64. Për më shumë, pengesat në vazhdim të cilat gratë i kanë renditur si më të lartat, reflektojnë pritjet shoqërore dhe kulturore për gratë për të qenë në dispozicion për të punuar nga shtëpia, dhe si rrjedhojë duke kufizuar kohën e tyre për punë të paguar, një pengesë me intensitet 2.78.

Kjo reflektohet edhe më shumë në pengesën e tretë më të lartë të renditur, ku gratë shohin mungesën e punëve me orar të pjesshëm si një problem me një intensitet prej 2.55. Kjo tregon që me politika publike adekuate, të tilla që krijojnë infrastrukturën për sektorin publik dhe privat për të ofruar punë me orar të pjesshëm, pjesëmarrja e grave në fuqinë punëtore do të përmirësohej. Ofrimi i mundësive për gra për të punuar me orar të pjesshëm, do të kishte ndikim edhe në dy barrierat tjera poashtu, duke pasur parasysh se gratë do të gjenin punë të duhura më shumë, si dhe nuk do ti parandalonte nga puna e paguar për shkak të obligimeve shtëpiake, pasi që punët me orar të pjesshëm do tu mundësonin atyre më shumë kohë për ti kombinuar të dyja.

FIG. 10 INTENSITETI I BARRIERAVE PËR TË GJETUR PUNË (KU 1-NUK ËSHTË BARRIER, 7-BARRIER E MADHE)



Është me rëndësi të përmendet se barriera kryesore – mungesa e punës së duhur, tregon që gratë me ekduim të lartë të përfunduar konsiderojnë këtë problem edhe më të madh, duke nënkuptuar se ato e kanë më të vështirë të gjejnë punë sipas kualifikimeve të tyre.

Gratë me arritje të ndryshme arsimore, me gjasë ballafaqohen me barriera të ndryshme, gjatë kërkimit të punës, dhe në vend të punës. Ngritja e arritjeve arsimore është në korrelacion pozitiv me ngritjen e pjesëmarrjes së grave në fuqinë punëtore, për më shumë gratë me nivele më të lartë edukimi kanë më shumë gjasa të ndërrojnë vendet e punës, në mënyrë që të gjejnë mundësi më të mira për karrierë. Përderisa shumica e grave deklarojnë se ato nuk janë ballafaquar me ndonjë barriera përgjatë kërkimit të punës, për pjesën tjetër të mbetur barrierat dallojnë përgjatë niveleve të ndryshme të edukimit. Për gratë të cilat kanë përfunduar edukimin fillor, mungesa e mbështetjes nga anëtarët e familjes për të punuar, dhe mungesa e kohës për shkak të obligimeve familjare renditet si më e

larta, në 5 dhe 5.3 (në shkallë prej 1-7 të rëndësisë). Gratë të cilat kanë përfunduar shkollën e mesme, si barriera kryesore i rendisin mungesën e kohës për të punuar për shkak të obligimeve familjare, mungesën e punëve të duhura, dhe mungesën e kualifikimeve të tyre, me një mesatare pak më të lartë se vlerësimi prej 3.6.

Në anën tjetër, për gratë të cilat kanë përfunduar Shkollën e Lartë (Associate Degree), me një rezultat pak më të lartë se mesatarja, në 3.7 vetëm mungesa e kohës për të punuar për shkak të obligimeve familjare, shfaqet si barriera ndaj kërkimit të punës. Gratë të cilat nuk kanë përfunduar studimet Baqelor, nuk duket se janë ballafaquar me ndonjë barriera gjatë kërkimit të tyre për punë. Së fundi, siç u tha më parë, për gratë të cilat kanë përfunduar studimet Baqelor dhe studimet Master apo më të larta, barriera kryesore në procesin e aplikimit për punë ishte mungesa e vendeve të duhura të punës, me një rezultat mesatar prej 4.1 dhe 4.33 respektivisht, barriera e cila ka rezultat mesatar më të ulët për të gjitha nivelet tjera të edukimit.

INFOGRAFIKA 3: BARRIERAT PËR KËRKIMIN E PUNËS SIPAS ARRITJEVE ARSIMORE



BARRIERAT PËR
KËRKIMIN E PUNËS

Arsyeja kryesore e cila i ka shtyrë gratë që të kërkojnë punë në rend të parë, ka qenë nevoja për të ardhura shtesë familjare, ku rreth 60 përqind kanë dhënë këtë arsye si kryesoren. Arsyeja e dytë më e shpeshtë e deklaruar ka qenë mundësia për avancim profesional, me rreth 39 përqind. Përqindja e grave të cilat kërkojnë punë për shkak të nevojës për të ardhura shtesë familjare është edhe më e rëndësishme kur e shikojmë nga gratë partneri i të cilave është i papunë (71 përqind), ose i grave të cilat kanë më shumë se katër anëtar të familjës (78 përqind).

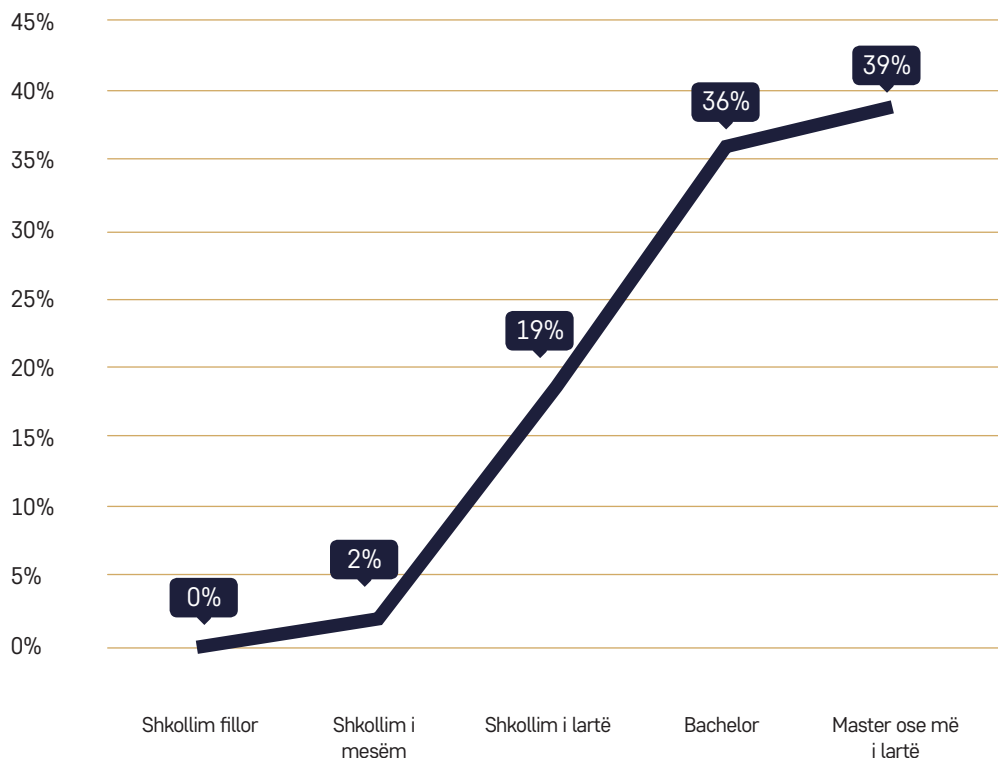
Sa i përket arsyeve për ndërrimin e punëve të ndërlidhura me nivelin e edukimit, ka dallime të mëdha ndërmjet arsyeve të bazuara në arritje arsimore. Për gratë të cilat kanë përfunduar studimet Baqelor ose kanë studimet Master, ose më të larta, arsyeja kryesore për ndërrimin e punëve kanë qenë mundësitë më të mira për avancim profesional, me 36 përqind dhe 39 përqind të të anketuarve me këtë arritje arsimore të cekur si arsye kryesore. Përderisa arsyeja e njejtë është deklaruar nga një nga



Arsyeja kryesore që ka shtyrë gratë të kërkojnë punë ka qenë nevoja për të ardhura shtesë në familje me rreth 60 përqind

vetëm 24 përqind e grave të cilat nuk kanë përfunduar studimet Baqelor, 19 përqind e grave të cilat kanë përfunduar shkollën e lartë, dhe vetëm 2 përqind e grave të cilat kanë përfunduar shkollën e mesme. Kjo arsye nuk është cekur nga asnjë grua e cila ka përfunduar shkollimin fillor. E kombinuar me barrierat për gjetjet e punës, gratë me arritje më të larta arsimore kërkojnë mundësi më të mira punësimiti, dhe bazuar në barrierat me të cilat ballafaqohen gjatë procesit të aplikimit, ato shpesh nuk gjejnë vende pune.

FIG. 11 AVANCIMET MË TË MIRA NË KARRIERË SI ARSYE PËR NDRRIMIN E PUNËS SIPAS ARRITJEVE ARSIMORE



BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

4.3 Marrëveshjet kontraktuale

Globalisht, gratë përfaqësojnë një forcë punëtorë më të ndjeshme, një forcë punëtore e cila me më shumë gjasë merr pjesë në ekonominë jo-formale, ose pranon vende punë të cilat nuk përputhen plotësisht me ligjin e punës. Gratë e punësuar në mënyrë jo-formale, janë popullsi shumë e rrezikuar, e cila i nënshtrohet rreziqeve financiare, emocionale dhe fizike. Përderisa ekonomia jo-formale po rritet në mbarë botën, ka një nevojë të ngritur për të krijuar politika mbrojtëse inovative sociale, për këtë grup të pambrojtur. Kushtet e dobëta të tregut të punës me të cilat ballafaqohen punëtorët jo-formale, përfshijnë mungesën e benefiteve, kontratave, autonomisë, sigurimin, pensionet, të ardhura të jetesës, dhe asete (Lund, 2006). Puna jo-formale vjen me mbrojtje të vogël sociale ose pa mbrojtje fare, si dhe obligime kontraktuale ose llogaridhënie nga punëdhënësi. Për më shumë, punëtorët jo-formal nuk kanë mundësi të mësojnë aftësi të reja të cilat eventualisht do të mund ti heqin nga varfëria (Lund, 2006).

Ndërmjet sektorëve formal dhe jo-formal, politikat dallojnë pasi që ka një mungesë të posaçme të llogaridhënies në punën jo-formale. Për shembull, ka mungesë njerzësish (si zyrë të resurseve njerëzore) për tu përgjigjur ndaj politikave, transparencës, mbrojtjes ligjore, kontributeve të punëtorëve, dhe kontrollit të kualitetit. Përderisa punëtorët jo-formal përballen me rreziqe unike, e vërteta fatkeqe është se shumë punëtorë jo-formal janë poashtu të prekur nga padrejtësi.

Për shembull shumë gra në sektorin formal poashtu ballafaqohen me reduktim të të ardhurave dhe mungesë të mobilitetit në rritje në vendet e tyre të punës, pasi që shumë prej tyre nuk kanë të paguar përfitimet e lindjes (Lund, 2006). Për të vlerësuar gjendjen e punës së grave në aspektin e obligimeve kontraktuale dhe aranzhimeve në Kosovë, gratë janë anketuar në pyetje specifike lidhur me procesin e punësimit të tyre, kontratave të tyre, dhe përmbushjen e obligimeve të tyre kontraktuale. Pasi që obligimet dhe marrëveshjet kontraktuale kanë tendencë të ndryshojnë përgjatë sektorëve, ky sektor do të sjellë rezultate të tabular për këto kategori të ndryshme kontraktuale për sektor. Duke u ndërlidhur me punësimin jo-formal, gratë janë anketuar nëse posedojnë kontratë për punën e tyre aktuale. Në Kosovë, niveli i punësimit në ekonominë në hije llogaritet të jetë rreth 80 përqind (Riinvest, 2015), i cili është më i larti në rajon.

Për më shumë, trendi botëror ku gratë kërkojnë punë me fleksibilitet më të lartë, dërgon në një mundësi më të lartë që ato të punësohen në vende pune ku ka mungesë të sigurisë – duke përfshirë vendet e punës pa kontratë. Këto janë çështje të përgjithshme me të cilat ballafaqohen gratë gjatë punës



Një nga tre gra që punojnë në sektorin privat nuk kanë kontratë pune

në sektorin privat. Numri i grave të cilat janë të punësuar në sektorin privat por nuk kanë kontratë është shqetësues. Në të vërtetë, një në tri gra të cilat punojnë në sektorin privat nuk kanë kontratë pune. Siç pritej, në kontrast të gjitha gratë e anketuara të cilat janë duke punuar në sektorin publik, OJG, si dhe në organizata ndërkombëtare kanë pohuar se kanë një kontratë pune. Problemi i të punuarit pa kontratë në sektorin privat përkeqësohet më shumë për gratë të cilat janë duke punuar punën e tyre të parë. Nga këto gra, 32 përqind janë duke punuar pa kontratë, krahasuar me 25 përqind të grave të cilat kanë një përvojë pune. Niveli alarmues i 29 përqind të grave të cilat punojnë në sektorin privat pa kontratë, paraqet një problem shumëdimensional. Përpos mungesës së benefiteve nga kontrata, të punuarit pa kontratë pune i ekspozon punëtorët ndaj rreziqeve të mungesës së mbrojtjes ligjore që një kontratë mundëson. Punëtorët pa kontrata janë më të rrezikuar në kushtet e tyre të punës, më të prirur për të pranuar ndryshimet në orar dhe orë më të gjata të punës, për shkak të rrezikut që mund të pushohen nga puna pa paralajmërim apo vërjetje. Në ato raste ku punëdhënësit nuk ju ofrojnë kontratë pune, ata automatikisht operojnë jashta Ligjit të Punës, dhe si rrjedhojë punëtorët nuk mbrohen me ligj. Orë më të gjata, punë jashtë orarit të punës, punë gjatë festave kombëtare, si dhe punë jashta orarit të para-caktuar, nuk do të kompozohen me pagesë shtesë ashtu siç parashihet me ligj. Për më shumë, pushimi mjekësor ose pushimi vjetor siç janë të caktuar me ligj, ose ipen pa kompenzim, ose shumicës nuk ju mundësohet të marrin një të tillë. Përpos kësaj, detyrat dhe përgjegjësitë të cilat janë caktuar sipas marrëveshjes gjatë procedurës së punësimit, mund të ndërrohen sipas nevojave të punëdhënësit, pa ndonjë paralajmërim ose kompenzim për punëtorin, dhe për më shumë pa ndonjë pasojë për punëdhënësin.

Për gratë veçanërisht, të punuarit pa kontratë shpesh nënkupton të qenurit të paaftë për të negociuar kushtet e punës së tyre, dhe i të mjaftueshëm të dobëta për të pranuar çdo apo të gjitha kushtet e punës të caktuara nga punëdhënësi. Nën Ligjin aktual të Punës, sektori privat mbart barrën më të madhe financiare për punëtorët e tyre të cilët marrin pushimin e lindjes – kjo i bie, duke paguar 70 përqind të pagës aktuale ndaj punëtorëve të tyre gjatë pushimit të lindjes për 6 muaj. Kjo ka nxitur bizneset shpesh të ofrojnë punë pa kontratë për gratë

të cilat i punësojnë, në mënyrë që ato të mos lidhen përmes obligimeve kontraktuale ndaj tyre gjatë kohës së pushimit të lindjes. Gratë e intervistuar po ashtu u pyetën pyetje specifike sa i përket aranzhimeve kontraktuale të cilat ato i kanë me punëdhënësit e tyre. Gratë të cilat punojnë në sektorin publik, në OJQ, ose në organizata ndërkombëtare, kanë deklaruar të gjitha pa përjashtim se paguhen rregullisht. Në sektorin privat, megjithatë, afërsisht 3 përqind e grave nuk pranojnë pagesë të rregullt nga punëdhënësi i tyre. Për më shumë, rreth 13 përqind e grave kanë deklaruar se punëdhënësi i tyre nuk i paguan kontributet pensionale për stafin, dhe kjo në mënyrë të madhe anon kah sektori privat, ku 19 përqind e punëdhënësve nuk paguajnë kontribute pensionale. Rreth 6 përqind e grave nuk janë në dijeni nëse punëdhënësit e tyre i paguajnë kontributet.

Lloji i kontratës të cilën e posedojnë shumica e këtyre grave (58 përqind), është një kontratë me një kohëzgjatje të pacaktuar. Pjesa tjetër e mbetur e grave (42 përqind) kanë kontratë fikse, me një kohëzgjatje mesatare prej 12 muajsh ose 1 vit.

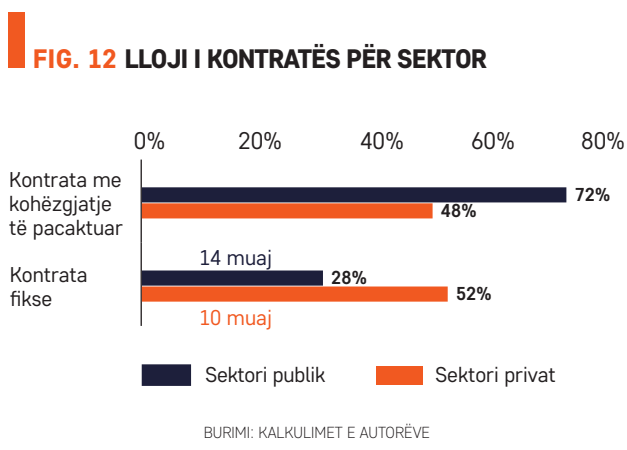
Duke e analizuar dhe ndarë për sektorë prapë, vërejmë se në sektorin publik, një përqindje më e lartë e grave, rreth 72 përqind, kanë kontratë me një kohëzgjatje të pacaktuar, përdërisa rreth 28 përqind kanë kontratë fikse, me një kohëzgjatje mesatare prej 14 muajsh. Për më shumë, në sektorin publik, kontratat përgjithësisht zgjaten pas përfundimit të kohëzgjatjes së tyre, pasi që ekzistenca e kontratave fikse është zakonisht një formalitet. Në ndërkohë, më pak se gjysma e grave të cilat punojnë në sektorin privat (48 përqind) kanë kontrata afat-gjate, dhe rreth 52 përqind e tyre kanë kontrata fikse, të cilat në mesatare zgjasin 10 muaj. Siç po mund të shihet, numri i grave të cilat punojnë nën kontratë fikse në sektorin privat është pothuajse i dyfishtë krahasuar me gratë në sektorin publik. Kjo, siç pritej, është po ashtu shqetësuese, sidomos për shkat të faktit se kontrata të tilla përmirësojnë fuqinë negociuese të punëtorëve ndaj punëdhënësve. Kontratat të cilat kanë kohëzgjatje fikse, dhe në këtë rast në mesatare zgjasin 10 muaj, janë baza e krijimit të nivelit të pasigurisë për ato që i mbajnë. Në veçanti për gratë, kontratat afatshkurta nuk ofrojnë siguri financiare ose për karrierë në periudhë afatshkurte, dhe poashtu janë problematike në rast të planifikimit afatgjatë ose investimeve kapitale. Me kontrata afatshkurte, gratë me shumë gjasë e kanë të pamundur të jenë në gjendje të marrin kredi apo të pranojnë financim nga institucionet financiare, të cilat ju përkeqësojnë planifikim për të ardhmen. Për më shumë, mungesa e sigurisë afatgjate në vendin e punës, poashtu dobëson pozitën e familjes kur është fjala për planifikimin familjar. Përdërisa këto çështje të ngritura nga mungesa e sigurisë financiare, dhe sigurisë në karrierë, janë të aplikueshme për gratë dhe burrat njëjtë, në Kosovë, gratë të

Një nga dy gra në sektorin privat kanë kontratë me afat të caktuar. Ky numër është përgjysmë në sektorin publik, ku vetëm rreth njënga katër gra kanë kontratë me afat të caktuar

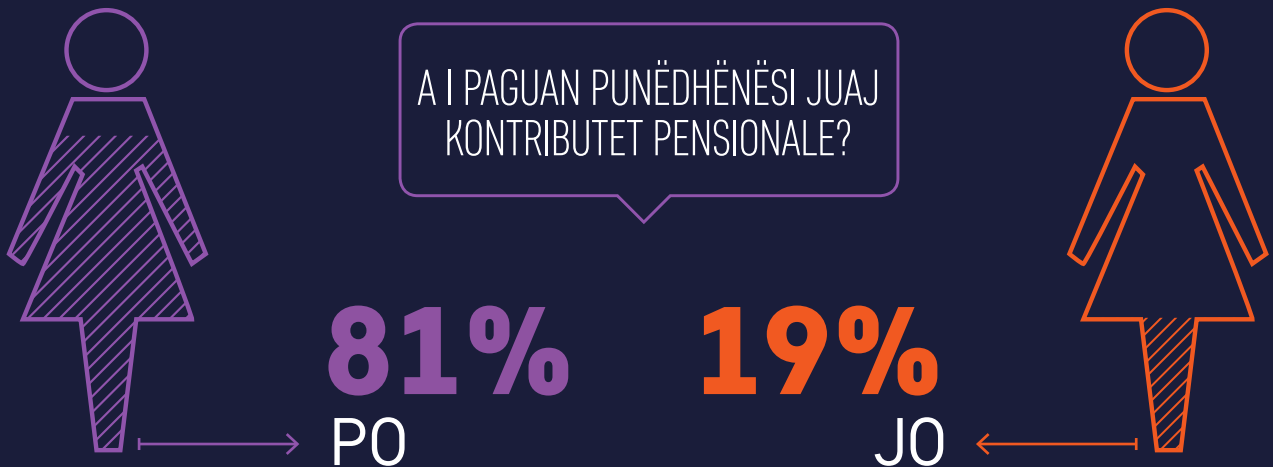
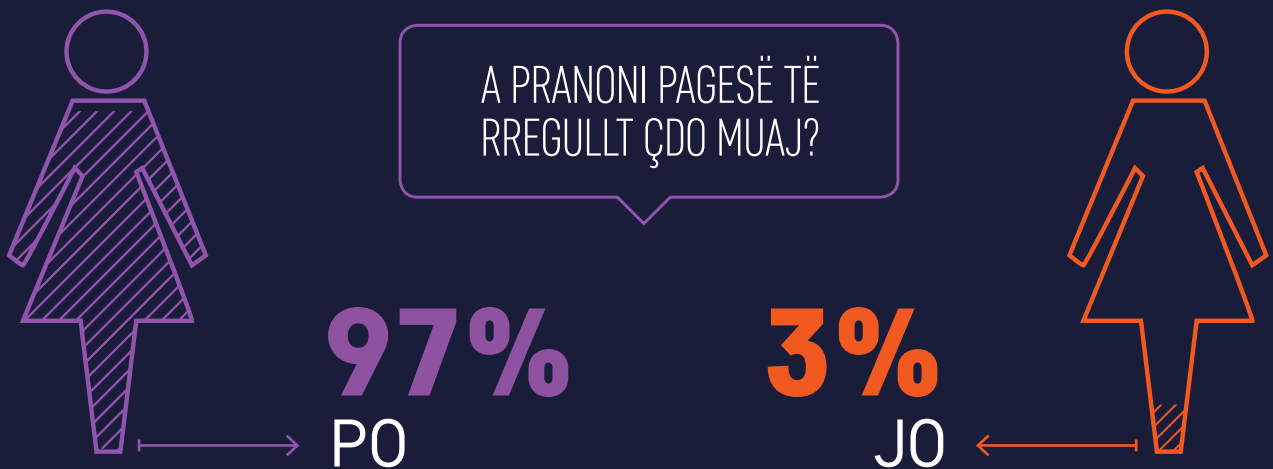
cilat punojnë me kontrata afatshkurta, poashtu përballen me paqartësi rreth pushimit të lindjes, ashtu siç parashihet momentalisht në Ligjin e Punës. Me kontrata afatshkurta, gratë të cilat planifikojnë të kenë fëmijë gjatë kohës që janë të punësuar, janë më shumë në rrezik për të mos ju ofruar vazhdimë të kontratave, dhe pasi që tashmë punojnë nën kontrata fikse, kjo nuk mbart ndonjë pasojë për punëdhënësit. Kjo po ashtu reflektohet në atë se më shumë se 55 përqind e grave të cilat punojnë në sektorin privat me kontrata fikse, rendisin shqetësimin e tyre si të lartë ose shume të lartë, kur pyeten nëse brengosen për humbjen e vendit të punës në vitin e ardhshëm.

Gratë të cilat punojnë në një OJQ ose organizatë ndërkombëtare kryesisht kanë kontrata fikse; që i bie 86 përqind dhe 75 përqind të grave të cilat punojnë në këto dy sektorë, respektivisht. Kohëzgjatja e kontratës për një grua e cila punon në një OJQ, në mesatare është 13 muaj, përdërisa në një organizatë ndërkombëtare, në mesatare është 10 muaj (siç mund të shihet në Figurën 7).

Për më shumë, në sektorin publik, gratë të cilat kanë kontrata me kohëzgjatje të papërcaktuar, në mesatare kanë punuar në të njëjtin vend pune në 7 vitet e fundit. Ky numër është pothuajse 5 vjet për gratë të cilat punojnë në sektorin privat.



INFOGRAFIKA 4: MARRËVESHJE TË PËRGJITHSHME KONTRAKTUALE PËR SEKTORIN PRIVAT



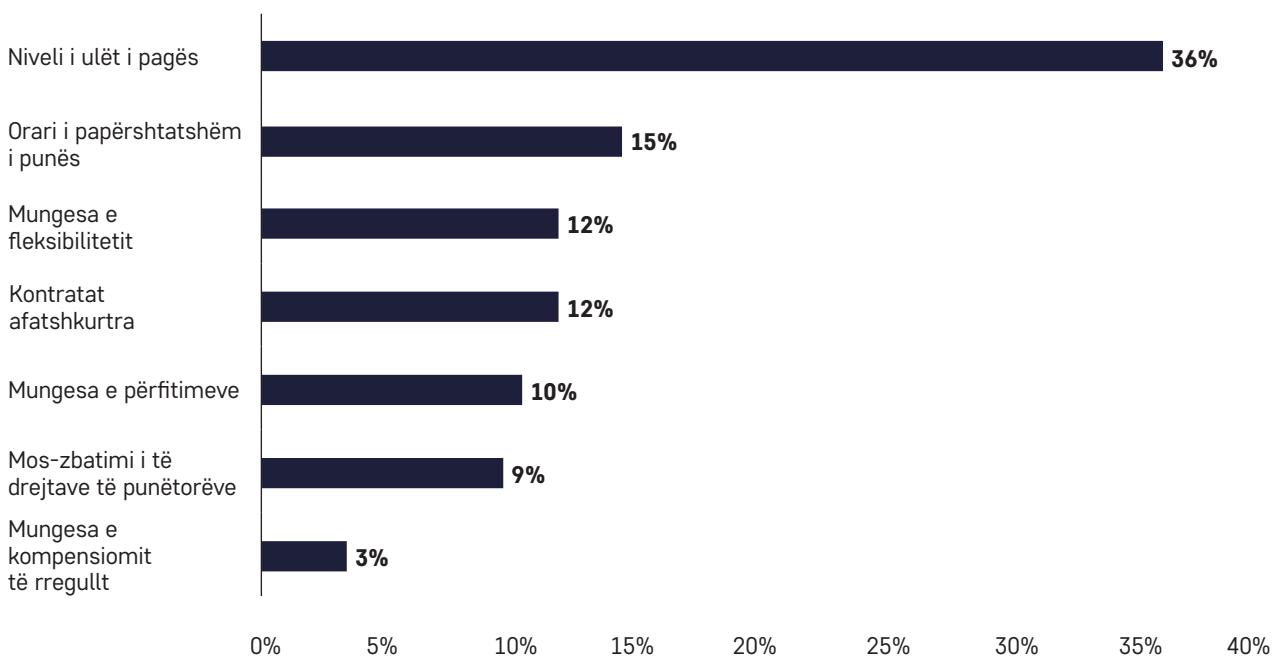
4.4 Barrierat në vendin e punës dhe kushtet e punës

Duke pasur parasysh vendin aktual të punës, gratë e anketuara u pyetën rreth pengesave në të cilat ato hasin aktualisht. Këto barriera variojnë nga ato që lidhen me kompensimin dhe kushtet e punës deri tek përmbushja ose mungesa e përmbushjes së detyrimeve kontraktuale. Ky seksion analizon këto barriera, si në përgjithësi, ashtu edhe sipas sektorëve dhe nivelit të pagave, për të ofruar një pasqyrë më të mirë të çështjeve me të cilat ballafaqohen gratë kur ato hyjnë në vendin e punës. Nga anketa doli se, më shumë se gjysma, rreth 52 përqind e grave konsiderojnë që përballen me disa barriera në vendin e tyre të punës. Barrierat, për të cilat janë pyetur gratë, janë të përgjithshme për tregun e punës të Kosovës, dhe jo specifike për ato si gra. Megjithatë, disa nga rezultatet, në krahasim me pritjet nga literatura dhe me kushtet e vetë tregut, tregojnë një perspektivë gjinore lidhur me këto barriera.



Në Kosovë, 52 përqind e grave të punësuarra përballen me disa pengesa në vendin e punës - nga të cilat 36 përqind e konsiderojnë pagën e ulët si pengesën më të madhe me të cilën ato përballen

FIG. 13 BARRIERAT NË VENDIN E PUNËS



BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Në përgjithësi, më shumë se 40 përqind e grave që punojnë në sektorin publik deklarojnë se kanë pengesa në vendin e punës, ndërsa në sektorin privat 53 përqind e grave pohojnë këtë. Një dallim prej 13 përqind në mes të sektorit publik dhe privat këtu tregon një dallim të madh në perceptimin dhe kushtet e punës të grave në këta sektorë.

Derisa niveli i ulët i pagave është një çështje me të cilën ballafaqohen meshkujt dhe femrat njësoj në tregun e punës të Kosovës, sidomos në sektorin privat, ai ende konsiderohet pengesë e lartë edhe pse nuk është i lidhur me një vend të caktuar të punës, por është një çështje e përgjithshme në këtë treg të punës. Rreth 36 përqind e grave të anketuara shohin nivelin e ulët të pagave si një çështje problematike në vendin e tyre të punës. Kjo është e rëndësishme në shqyrtimin e dinamikave të ekonomive familjare dhe ndikimin që punësimi ka në fuqizimin e grave brenda familjeve të tyre.

Ndërsa punësimi në vetvete konsiderohet si një hap i rëndësishëm drejt pavarësisë ekonomike të grave dhe si një mjet për të përmirësuar pozicionin e tyre negociues brenda ekonomisë familjare, kur niveli i kompensimit për punën e paguar mbetet i ulët, rezultate të tilla zor se arrihen. Kështu, duke pasur parasysh se më shumë se çdo e treta grua e sheh nivelin e ulët të pagave si çështje problematike, tregon se tregu i punës po dështon në kompensimin e grave në përputhje me punën që ato kryejnë. Kjo është në veçanti e vërtetë në sektorin privat, ku niveli i pagës për gratë është më i ulët se niveli mesatar i pagave në Kosovë.

Një çështje tjetër problematike për gratë në tregun e punës janë orët e punës. Orët e papërshtatshme të punës janë renditur si pengesë e konsiderueshme nga rreth 15 përqind e grave, si dhe mungesa e orëve fleksibile të punës, të cilat 12 përqind e grave i konsiderojnë si pengesë. Sipas literaturës së ekonomisë gjinore, gratë preferojnë të kenë mundësi të punojnë me kohë të pjesshme, ose të kenë orare fleksibile të punës. Kjo është për shkak të punëve të shumta familjare dhe të kujdesit që ata jo proporcionalisht duhet të bartin në familjet e tyre. Sidoqoftë, megjithëse një kombinim i 27 përqind të grave e konsiderojnë mungesën e fleksibilitetit dhe orët e papërshtatshme punës si çështje, kjo nuk do të thotë që pjesa e mbetur nuk do të preferonte të kishte aranzhime të tilla fleksibile. Ky rezultat është më i mundshëm për shkak të mungesës së mundësive të punësimit për gratë, duke konsideruar kështu orët fikse të punës si të dhëna në tregun e punës dhe jo një çështje të hapur për negociata.



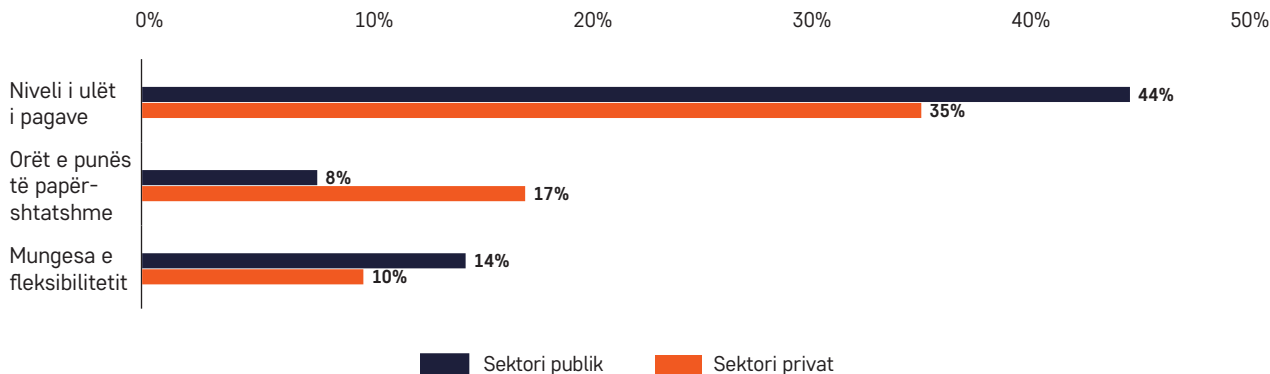
15 përqind e grave i konsiderojnë orët e papërshtatshme të punës si pengesë; 12 përqind tjera e konsiderojnë mungesën e orëve fleksibile një problem në vendin e tyre të punës

Për më tepër, kontratat afatshkurtra janë cekur si pengesë nga rreth 12 përqind e grave. Kjo gjithashtu pasqyron rezultatet mbi llojin dhe kohëzgjatjen e kontratave, të cilat janë siguruar nga anketimi, ku një numër i konsiderueshëm i grave (41 përqind) kanë deklaruar se kanë kontratë me afat të caktuar me kohëzgjatje maksimale prej 12 muajsh.

Barrierat e tjera të punës, të cilat konsiderohen të rëndësishme nga një numër më i vogël i grave, përkatësisht mungesa e zbatimit të të drejtave të punëtorëve si dhe mungesa e pagesave të rregullta të pagave reflektojnë rezultatet mbi pyetjet e veçanta lidhur me këto barrierat. Në mënyrë të veçantë, vetëm 9 përqind e grave e perceptojnë mungesën e zbatimit të të drejtave të punëtorëve si një pengesë, e ngjashme me numrin e grave për të cilët punëdhënësi nuk paguan kontribute pensionale. Për më tepër, vetëm 3 përqind e grave e shohin mungesën e pagesës së rregullt si pengesë, ndërkohë që përqindja e saktë e grave ka raportuar se nuk paguhen rregullisht.

Barrierat kryesore sipas rajoneve nuk tregojnë shumë ndryshime nga Kosova në përgjithësi. Niveli i ulët i pagave mbetet barrierat më e lartë në të gjitha rajonet, megjithatë, në Mitrovicë, Pejë dhe Gjilan, konsiderohet si i tillë nga numri më i madh i grave. Në Mitrovicë, 29 përqind e femrave besojnë se niveli i ulët i pagave është pengesë në vendin e tyre të punës dhe në Pejë e Gjilan 27 përqind e femrave mendojnë kështu. Nga ana tjetër, në Gjakovë 15 përqind e grave e konsiderojnë nivelin e ulët të pagave si një çështje problematike. Kjo është veçanërisht interesante, duke pasur parasysh faktin se në një analizë rajonale të niveleve të pagës, gratë që punojnë në Gjakovë kanë nivelin më të ulët të pagave të të gjitha rajoneve në Kosovë. Në kundërshtim me këto dallime në këtë barrierat të parë, barrierat e tjera tregojnë nivel të ngjashëm intensiteti në të gjithë rajonet.

FIG. 14 TRI BARRIERAT KRYESORE NË VENDIN E PUNËS SIPAS SEKTORËVE



BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

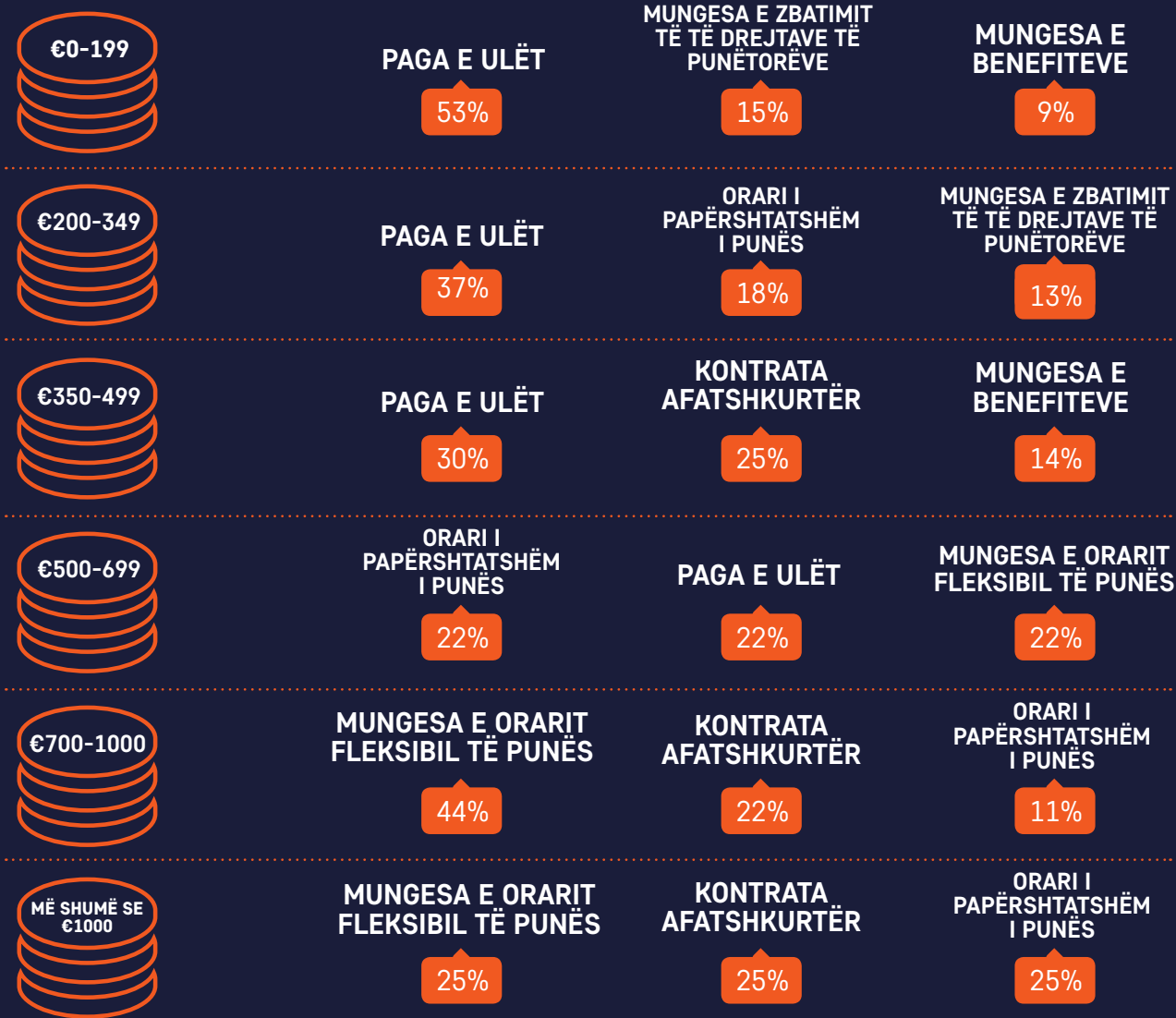
Barrierat në vendin e punës ndryshojnë gjithashtu sipas sektorit. Në sektorin privat, në përputhje me trendin e pagave, pengesa kryesore është niveli i ulët i pagave, me 35 përqind të të anketuarve në këtë sektor, në sektorin publik 44 përqind e grave pohojnë se paga e ulët është një pengesë.

Ndërkohë që orët e punës në të dy sektorët vendosen kryesisht nga punëdhënësi, që është zakonisht një ditë 8 orëshe ose javë pune 40 orëshe, orari i punës dhe mungesa e fleksibilitetit në sektorin privat janë më shumë problem sesa për gratë që punojnë në sektorin publik. Nga ata që punojnë në sektorin privat, 17 përqind dhe 14 përqind deklaruan se orët e papërshtatshme të punës dhe mungesa e fleksibilitetit në orët e punës përkatësisht janë problematike. Këto, krahasuar me 8 përqind dhe 10 përqind të femrave në sektorin publik që kanë dhënë deklarata përkatëse, si dhe në krahasim me rezultatet e përgjithshme, ku 15 përqind dhe 12 përqind e grave kanë thënë se këto ishin pengesa në vendin e tyre të punës, e bëjnë të qartë që punëtoret e sektorit publik qëndrojnë shumë më mirë se totali në këtë aspekt. Kjo tregon se sektori privat, me orët fikse të punës dhe mungesën e fleksibilitetit është më pak miqësor si një ambient pune për gratë që kërkojnë këtotribute në një vend pune.



Niveli i ulët i pagave mbetet pengesa më e lartë në të gjitha rajonet, megjithatë, në Mitrovicë, Pejë dhe Gjilan, konsiderohet si e tillë nga numri më i madh i grave

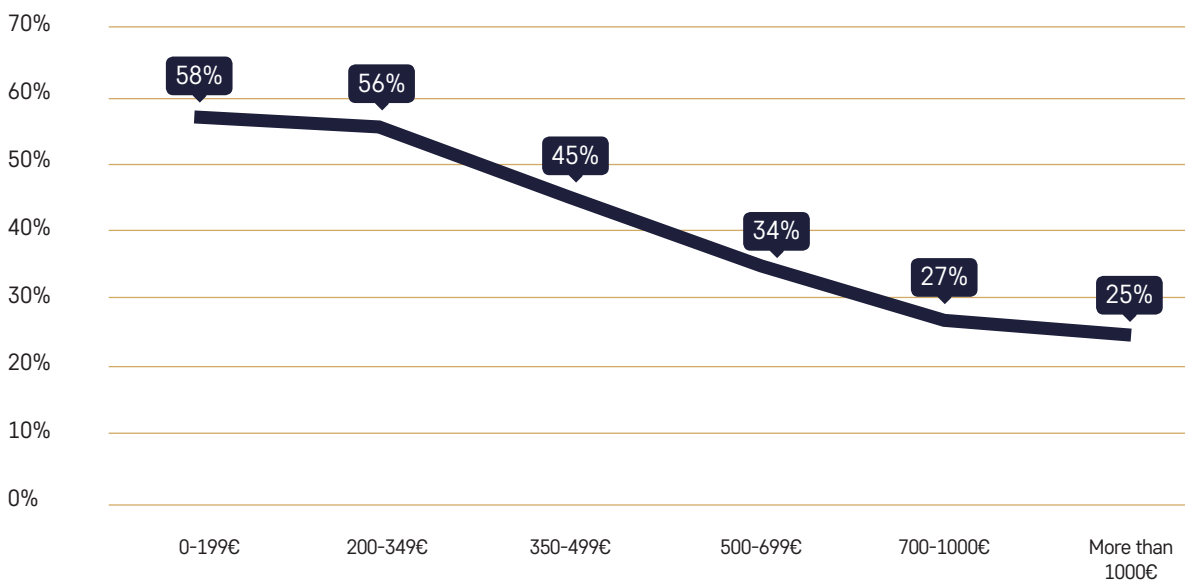
INFOGRFIKA 5: TRI BARRIERAT KRYESORE NË VENDIN E PUNËS SIPAS NIVELIT TË PAGËS



Ekziston një trend i ndryshueshëm midis grave të niveleve të ndryshme të të ardhurave mujore kur bëhet fjalë për perceptimin e pengesave me të cilat ballafaqohen në vendin e punës. Rreth 58 përqind e grave, të ardhurat e të cilave bien brenda grupimit të parë prej 0-199 euro, deklarojnë se kanë pengesa në vendin e tyre të punës. Barriera kryesore konsiderohet niveli i ulët i pagës, me 53 përqind të grave që besojnë se kanë një pengesë në vendin e punës, e konsiderojnë këtë si barrierën më të madhe. Mungesa e zbatimit të të drejtave të punëtorëve siç është paraparë me ligj është barriera e dytë më e lartë për gratë në këtë grup të të ardhurave, ku 15 përqind e konsiderojnë këtë si një pengesë në vendin e punës. Barriera e tretë më e shpeshtë për gratë në këtë grup të të ardhurave është mungesa e beneficioneve, me 9 përqind të femrave që konsiderojnë këtë si pengesë. Gratë, të ardhurat e të cilave bien në grupin e dytë të të ardhurave prej 200-349 euro në muaj, tregojnë një nivel pak më të ulët të perceptimit të pengesave në vendin e punës, ku 56 përqind e femrave në këtë kategori të të ardhurave mendojnë kështu. Siç u tha më parë, ka një trend në rënie të rrogës së ulët si një pengesë, me 37 përqind të grave në këtë grup të të ardhurave që e konsiderojnë atë si të tillë. Nga barrierat e mbetura, gratë në këtë grup të të ardhurave konsiderojnë se orët e papërshtatshme të punës dhe mungesa e zbatimit të të drejtave të punëtorëve si pengesa, me 18 përqind dhe 13 përqind të grave në këtë kategori që listojnë këto si barriera në vendin e punës. Për 45 përqind të grave që fitojnë 350-499 euro në muaj, ka ende disa pengesa me të cilat ato përballen në vendin e punës. Nga këto, 30 përqind besojnë se niveli i ulët i pagave është një

çështje problematike, ndërsa 25 përqind besojnë se kontrata afatshkurtër është një pengesë. Për më tepër, 14 përqind e grave në këtë grup të të ardhurave besojnë se mungesa e përfitimeve është një pengesë në vendin e punës. Për gratë me të ardhura mujore që bien në grupin e ardhshëm prej 500-699 euro, tre barrierat kryesore renditen në mënyrë të ngjashme me 22 përqind secila. Kjo është, 22 përqind e grave të anketuara që punojnë me këtë nivel të pagave besojnë se mungesa e orëve fleksibile është një problem me të cilin ato përballen në vendin e punës, 22 përqind tjera besojnë se kontrata afatshkurtër është pengesë dhe niveli i ulët i pagave perceptohet si problem nga po ashtu 22 përqind e grave në këtë grup të të ardhurave. Megjithatë, gjithsej vetëm 34 përqind e femrave në këtë kategori konsiderojnë se ballafaqohen pengesa në vendin e punës. Për më tepër, 27 përqind e grave që fitojnë mes 700-1000 euro në muaj konsiderojnë se përballen me disa barriera në vendin e tyre të punës. Nga këta, 44 përqind e shohin mungesën e orëve fleksibile të punës si problematike, 22 përqind e shohin kontratën afatshkurtër si problematike, ndërsa 11 përqind besojnë se orët e papërshtatshme të punës janë pengesë në vendin e punës. Së fundi, gratë që fitojnë më shumë se 1000 euro në muaj konsiderojnë se mungesa e fleksibilitetit në orët e punës, kontratat afatshkurtra dhe orët e papërshtatshme të punës janë çështje problematike, me përkatësisht 25 përqind të grave në këtë grup të të ardhurave që e konsiderojnë secilën nga këto barrierat. Megjithatë, këto përqindje vlejnë vetëm për 25 përqind të grave në këtë grup të të ardhurave që besojnë se përballen me ndonjë pengesë në vendin e punës.

FIG. 15 PERCEPTIMI I BARRIERAVE NË VENDIN E PUNËS SIPAS NIVELIT TË PAGËS



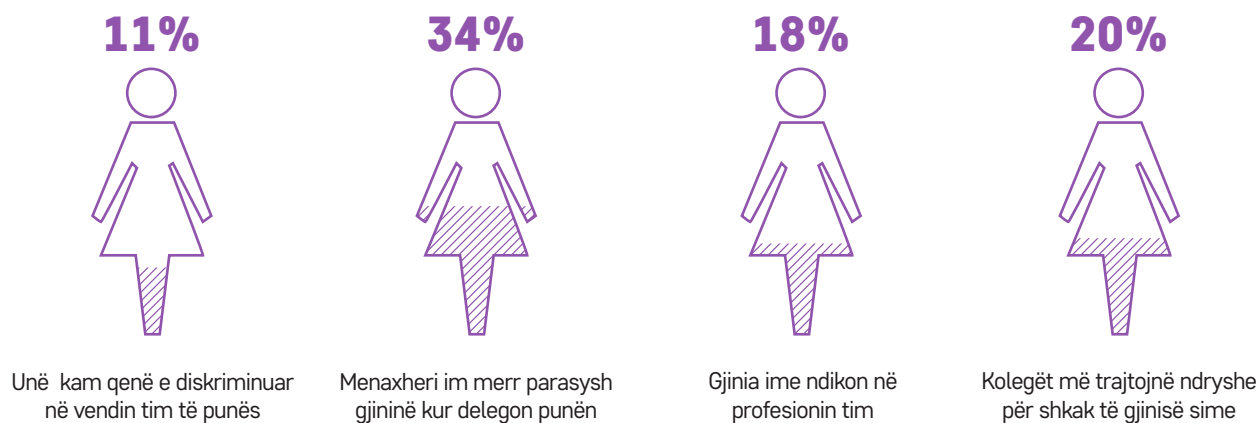
BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Megjithëse ende ekzistojnë një numër pengesash për gratë me nivele të ndryshme të ardhurash, është e qartë se me rritjen e nivelit të pagave përtej 350 eurove në muaj, shumica e grave nuk e konsiderojnë se përballen me shumë pengesa në vendin e punës. Ekziston një tendencë e qartë e zvogëlimit të pengesave me të cilat përballen gratë në vendin e punës, me një rritje të nivelit të pagave, gjë që është e vërtetë kryesisht për shkak të peshës që niveli i ulët i pagës si pengesë mbart në kategori të ndryshme të pagave. Megjithatë, edhe në nivele të larta të pagave, perceptimi i barrierave në vendin e punës është ende i konsiderueshëm, sidomos duke pasur parasysh se këto barrierat janë të përgjithshme dhe jo gjinore.

Më konkretisht, edhe në nivelet më të larta të pagave, orët e punës dhe fleksibiliteti në punë perceptohen ende si problematike. Kjo tregon që kompensimi në vetvete nuk është e vetmja komponentë shpërblyese për të punuar, veçanërisht për gratë.

Për të kuptuar barrierat dhe çështjet shtesë me të cilat ballafaqohen gratë në vendin e punës, ky raport ka disagreguar të dhënat për të analizuar se a kanë qenë ose janë ndjerë të diskriminuara gratë në vendin e tyre të punës. Grave të anketuara u janë paraqitur disa deklaratat lidhur me diskriminimin në vendin e punës dhe janë pyetur nëse pajtohen me ato deklaratat apo jo.

FIG. 16 GRATË QË PAJTOHEN ME DEKLARATAT NË VIJIM



BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Deklarata "Unë kam qenë e diskriminuar në vendin tim të punës" ka rezonuar të paktën deri në një masë me rreth 11 përqind të grave. Por, rreth 89 përqind e mbetur nuk janë pajtuar me deklaratën. Ndër sektorët, në përgjithësi shumica e grave (84 përqind) nuk pajtohen me deklaratën se janë diskriminuar në vendin e punës dhe ky nivel mbetet i ngjashëm në të gjithë sektorët. Megjithatë, është e dukshme që gratë që punojnë në organizatat ndërkombëtare pa përjashtim pohojnë se ato kurrë nuk kanë qenë të diskriminuara në vendin e tyre të punës.

Rreth 34 përqind e të anketuarve kanë rënë dakord me deklaratën "menaxheri im merr në konsiderim gjininë kur delegon punën", duke treguar se ato ndjejnë ndikimin gjinor në delegimin e detyrave në vendin e tyre

të punës. Rreth 66 përqind e mbetur nuk pajtohen me deklaratën, që do të thotë se insistojnë se menaxheri i tyre nuk diskriminon sipas gjinisë kur delegon punën. Duke disagreguar sipas sektorit, rreth 60 përqind e grave që punojnë o në sektorin privat o në atë publik, plotësisht ose pjesërisht janë pajtuar se u ka ndodhur në vend të punës. Megjithatë, ndërsa 40 përqind e grave që punojnë në sektorin publik nuk janë dakord me deklaratën se gjinia nuk luan rol kur menaxheri i tyre delegon punë, në sektorin privat kjo shifër bie deri në 37 përqind. Për gratë që punojnë në sektorin joqeveritar dhe në organizatat ndërkombëtare, 86 përqind dhe 75 përqind respektivisht kanë thënë se nuk janë dakord me deklaratën. Kjo tregon më shumë ngjashmëri në sektorin privat dhe publik, krahasuar me sektorët e tjerë të anketuar në këtë raport.

Afërsisht 18 përqind kanë rënë dakord me deklaratën tjetër "gjinia ime ndikon në profesionin tim". Pjesa e mbetur, rreth 82 përqind e grave, besojnë se gjinia e tyre në fakt nuk ndikon në profesionin e tyre. Në këtë aspekt, 78 përqind e grave që punojnë në sektorin publik nuk janë dakord se gjinia ka ndikim në profesionin e tyre, në sektorin privat ky numër është 77 përqind, në sektorin joqeveritar del të jetë rreth 86 përqind dhe në organizata ndërkombëtare 75 përqind.

Çdo e pesta grua bie dakord me deklaratën "kolegët më trajtojnë ndryshe për shkak të gjinisë sime". Megjithatë, rreth 80 përqind nuk pajtohen tërësisht me deklaratën. Ndërsa në sektorin publik 72 përqind e grave kanë thënë se kjo nuk qëndron, në sektorin privat kjo shifër rritet me 5 pikë përqindjeje në 77 përqind. Për më tepër, gratë që punojnë në sektorin joqeveritar, ato që janë të vetëpunësuar, si dhe ato që punojnë në organizata ndërkombëtare kanë një shkallë më të lartë mospajtimi me deklaratën se kolegët e tyre i trajtojnë ndryshe për shkak të gjinisë së tyre, me shifra që variojnë nga 67 përqind për të vetëpunësuarat, në 87 përqind për ato që punojnë në dy sektorët e mbetur.

Për të shtuar në analizën e kushteve të punës në vendin e punës, Riinvesti gjithashtu ka pyetur gratë nëse kanë ndryshuar aspekte të ndryshme të punës gjatë punësimit të tyre. Së pari, u pyetën nëse numri i orëve të punës ka ndryshuar, dhe shumica prej rreth 80 përqind nuk kanë deklaruar ndonjë ndryshim. Megjithatë, rreth 16 përqind kanë deklaruar se numri i orëve të punës është rritur për ato gjatë viteve; Ndërkohë, afërsisht 4 përqind kanë thënë se numri i orëve të tyre të punës është zvogëluar.

Së dyti, lidhur me çështjen e pagës, më shumë se gjysma (53 përqind) e grave kanë deklaruar se nuk kanë pasur ndryshim të pagës gjatë viteve të punësimit të tyre. Rreth 43 përqind kanë deklaruar se paga e tyre në fakt është rritur gjatë viteve; ndërsa më pak se 4 përqind kanë deklaruar se paga e tyre është zvogëluar. Së treti, u morën parasysh përgjegjësitë në vendin e punës, ku rezultoi se rreth 52 përqind kanë të njëjtat përgjegjësi që kur kanë filluar punën; megjithatë, për rreth 47 përqind përgjegjësitë në punë janë rritur gjatë viteve. Vetëm 1 përqind e grave kanë deklaruar se kanë më pak përgjegjësi se më parë. Në një pasqyrë sektoriale të këtyre ndryshimeve, ekziston një tendencë e vërtetë për ndryshimet në nivelin e pagës dhe nivelin e

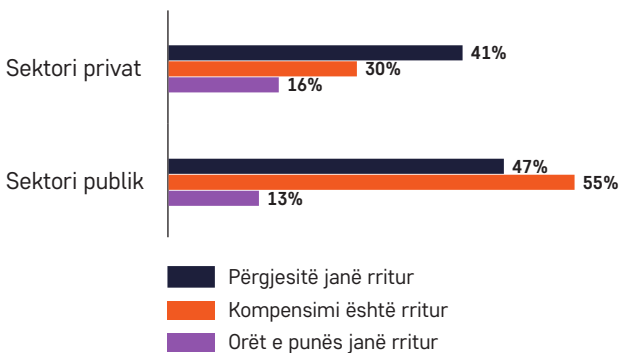


Një nga dy gra nuk kanë përvojë me ndryshim të pagës gjatë kursit të punësimit të tyre

përgjegjësi, por që nuk janë lineare. Në sektorin privat, 41 përqind e grave pohojnë se përgjegjësitë e tyre në vendin e punës janë rritur që kur kanë filluar punën, ndërsa vetëm 30 përqind gjithashtu deklarojnë se edhe pagat e tyre janë rritur. Kjo zvarritje e pagave me 11 pikë përqindje tregon se në sektorin privat, kompensimi vonon në krahasim me rritjen e përgjegjësi.

Në sektorin publik, tendenca është e kundërta. Në sektorin publik, 47 përqind e grave pohojnë se përgjegjësitë e tyre janë rritur, ndërsa 55 përqind deklarojnë se pagat e tyre dhe të ardhurat janë rritur, pasi ato janë punësuar në punën e tyre aktuale. Një ndryshim prej 8 pikë përqindje në mes të dy sektorëve, tregon se në sektorin publik, ka një tendencë që pagat të ndikojnë ndryshimet në përgjegjësi. Kjo mund të shpjegohet me vendimet ekzekutive të rritjeve të nivelit të nëpunësve civilë që punojnë në institucionet e Kosovës gjatë viteve të fundit, megjithatë, duke pasur parasysh se puna në një institucion publik përfshin një grup më të gjerë të vendeve të punës, kjo nuk mund të shihet si arsye e vetme.

FIG. 17 RITJE NË ASPEKTE TË NDRYSHME TË PUNËS GJATË PUNËSIMIT, SIPAS SEKTORËVE



BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

INFOGRAPHIC 6: DALLIMET NË PROFIL SIPAS NIVELIT TË ARSIMIT

	GRATË QË KANË PËRFUNDUAR SHKOLLËN FILLORE DHE TË MESME	GRATË QË KANË PËRFUNDUAR EDUKIM TË LARTË
Totali	237	364
Në cilin sektor punoni?	28% në sektorin publik 65% në sektorin privat 7% në sektorët tjerë	49% në sektorin publik 46% në sektorin privat 5% në sektorët tjerë
Niveli mesatar i pagave	€ 295	€ 445
A keni kontratë pune?	72% kanë kontratë 28% nuk kanë kontratë	87% kanë kontratë 13% nuk kanë kontratë
Pengesat kryesore në vendin e punës	68% niveli i ulët i pagës 25% orë të papërshtatshme pune 12% kontratë afatshkurtër	35% niveli i ulët i pagës 17% mungesa e fleksibilitetit në orar 16% kontratë afatshkurtër
Si ka ndryshuar niveli i pagës që kur keni filluar punën tuaj?	29% është rritur 69% nuk ka ndryshuar 2% është zvogëluar	53% është rritur 42% nuk ka ndryshuar 5% është zvogëluar
Arsyeja primare për kërkim të punës	79% nevoja për të ardhura shtesë 21% mundësi më të mira për avancim të karrierës	49% nevoja për të ardhura shtesë 51% mundësi më të mira për avancim të karrierës
Sa kohë ju mori për të gjetur një punë?	48% më pak se 6 muaj 52% më shumë se 6 muaj	63% më pak se 6 muaj 37% më shumë se 6 muaj
Tre barrierat kryesore në gjetjen e një pune (1-7)	Mungesa e kohës për të punuar për shkak detyrimeve familjare (3.35/7) Mungesa e vendeve adekuate të punës (3.12/7) Kualifikim joadekuat (2.7/7)	Mungesa e vendeve adekuate të punës (3.96/7) Mungesa e kohës për të punuar për shkak detyrimeve familjare (2.55/7) Mungesa e punëve me kohë të pjesshme (2.53/7)
Statusi martesor	40% janë beqare 60% janë të martuara ose bashkëjetojnë me partnerin	32% janë beqare 68% janë të martuara ose bashkëjetojnë me partnerin
Niveli i arsimit të partnerit	67% kanë të njëjtin nivel të arsimit 33% kanë nivel më të lartë të arsimit	74% kanë të njëjtin nivel të arsimit 26% kanë nivel më të ulët të arsimit
A punon partneri juaj?	83% po 17% jo	88% po 12% jo
Kush ka pagën më të lartë?	1% të njëjtin nivel pagash 19% ajo ka pagën më të lartë 80% ai ka pagën më të lartë	16% të njëjtin nivel pagash 17% ajo ka pagën më të lartë 67% ai ka pagën më të lartë

4.5 Orët e punës

Kushtet e përgjithshme të punës në nuk përcaktohen vetëm nga seksionet e mëparshme, por edhe nga orët e punës gjatë orarit të rregullt, orët e punës jashtë orarit të rregullt, si dhe kompensimit përkatës. Të gjitha këto, për më tepër, ndikojnë në nivelin e kënaqësisë në punë për punëtorët. Për të vlerësuar më tej këtë çështje, gratë e anketuara u pyetën për javën e tyre të punës në përgjithësi dhe orarin e punës në mënyrë specifike. Fillimisht, gratë kanë deklaruar se punojnë mesatarisht 6 ditë në javë. Përgjigjet variojnë, sidoqoftë, nga një minimum prej 2 deri në një maksimum prej 7 ditëve në javë. Duke pyetur vetëm për vitin e kaluar, rreth 89 përqind e grave kanë raportuar se kanë punuar të njëjtin numër ditësh në javë, ndërsa rreth 11 përqind kanë treguar se nuk kanë punuar numër të njëjtë ditësh. Për më tepër, gratë kanë deklaruar se zakonisht punojnë 7 orë e 30 minuta në ditë. Në vitin e kaluar, afërsisht 80 përqind kanë deklaruar se kanë punuar të njëjtin numër orësh në ditë, ndërsa çdo e pesta grua (20 përqind) ka deklaruar se nuk ka punuar të njëjtin numër orësh në javë.

Një tjetër pyetje e rëndësishme ishte lidhur me minutat që gratë e punësuar kalojnë duke udhëtuar drejt punës dhe prapa. Gratë deklaruan se kalojnë mesatarisht 29.8 minuta në ditë duke udhëtuar. Për më tepër, ka dallime të qarta midis sektorëve në këto pyetje. Në sektorin publik, gratë punojnë mesatarisht 5 ditë në javë, 7 orë dhe 13 minuta orë pune gjatë ditës, ndërsa ato udhëtojnë, mesatarisht 31 minuta drejt vendit të punës dhe prapa. Në sektorin privat, gratë mesatarisht punojnë 6 ditë në javë, gjatë të cilave punojnë mesatarisht 7 orë dhe 37 minuta.

Duke treguar një lidhje mes kohës së punës dhe nivelit të pagave të secilit sektor, tregon që gratë në sektorin privat punojnë mesatarisht një ditë më shumë në javë, që është 20 përqind më shumë se gratë e punësuar në sektorin publik, ndërkohë që paguhen mesatarisht 26 përqind më pak. Koha e udhëtimit për në punë dhe prapa është rreth 29 minuta. Në sektorin joqeveritar, ditët mesatare të punës janë nën 5, orët e punës megjithatë shkojnë nga 1 në 10, dhe mesatarisht 7 orë 40 minuta në ditë. Një gjë e dukshme, duke marrë parasysh rëndësinë e punës fleksibile dhe punës me orar të shkurtuar për gratë, është se në sektorin publik, ditët e punës variojnë nga 4 në 6 dhe koha e punës varion nga 2 deri në 12 orë, ndërsa në sektorin privat, ditët e punës variojnë nga 5 në 6. Kjo është gjithashtu në përputhje me të gjeturat nga ASK, ku burrat dhe gratë që punojnë në sektorin privat raportojnë të punojnë më gjatë se sa ata në sektorë të tjerë. Kur janë pyetur nëse kanë punuar të njëjtin numër orësh çdo ditë dhe nëse kanë punuar të njëjtin numër ditësh çdo javë, në sektorin publik 84 përqind e grave kanë konfirmuar se kanë punuar



Gratë në sektorin privat punojnë mesatarisht 1 ditë më shumë në javë, që është 20 përqind më shumë se gratë e punësuar në sektorin publik, ndërkohë që paguhen mesatarisht 26 përqind më pak

të njëjtat orë çdo ditë, krahasuar me 74 përqind të grave në sektorin privat. Kjo do të thotë që çdo e katërta grua që punon në sektorin privat është përballur me ndryshimin e orëve të punës gjatë 12 muajve të fundit. Duke pasur parasysh dallimet shoqërore dhe kulturore midis burrave dhe grave, ku gratë supozohet të jenë më tepër të përgjegjshme për kujdesin ndaj familjes, ka nevojë e qartë për politika të cilat akomodojnë këto kufizime për gratë në fuqinë punëtore. Ekuilibri në mes punës dhe jetës personale për gratë nënkupton një proces të vazhdueshëm të bashkëndimit jo vetëm të ekuilibrit midis punës shtëpiake dhe punës së tregut, por edhe të kohës personale (Williams, siç përmendet nga Wattis et al., 2013).

Megjithëse në përgjithësi ekuilibri shihet si dualitet, duke lënë pak ose aspak kohë për kohën personale, është e qartë që politikat që duhen hartuar dhe zbatuar duhet të marrin parasysh edhe këtë dimension. Ndërsa politikat që nxisin qasje më të lehtë në punësim për gratë janë të lavdërueshme, ka çështje specifike që lidhen me çdo politikë që duhet të shqyrtohet nga afër për t'i parandaluar ato që të kenë një efekt të kundërt. Marrëveshjet fleksibile të punës dhe promovimi i punës me kohë të pjesshme kanë ngjashmëri kur bëhet fjalë për ndikimin që kanë tek gratë. Gjetjet e këtij studimi tregojnë se në sektorin privat në mënyrë specifike, aranzhimet e tilla nuk kanë shumë gjasa.

Për të vlerësuar kushtet nën të cilat punojnë gratë e anketuara, ato janë pyetur nëse u është kërkuar të punojnë në atë që Ligji i Punës e njej si punë të natës dhe të punojnë më gjatë se orët e caktuara të punës.

Pothuajse 31 përqind e grave kanë deklaruar se kanë punuar në ndërrime gjatë vitit të kaluar. Kjo do të thotë punë që zhvillohet në një orar jashtë orarit tradicional prej 9:00 - 17:00, që përfshin ndërrime mbrëmje ose nate ose ndërrime qarkore. Në sektorin publik, 22 përqind e grave kanë punuar në ndërrime, ndërsa në sektorin privat 33 përqind e grave raportojnë se kanë punuar në ndërrime.

INFOGRAFIKA 7: NUMRI I DITËVE, ORËVE DHE MINUTAVE TË UDHËTIMIT DREJT PUNËS

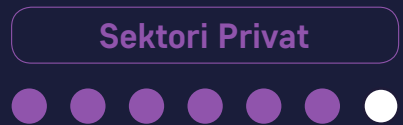
DITË NË JAVË (NGA 7)



6
DITË

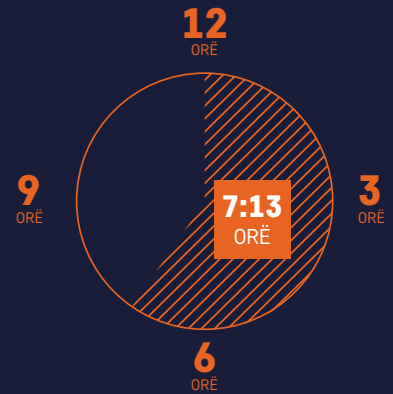


5
DITË



6
DITË

ORË NË DITË (NGA 12)



MINUTAT E UDHËTIMIT DREJT PUNËS DHE PRAPA



30 min

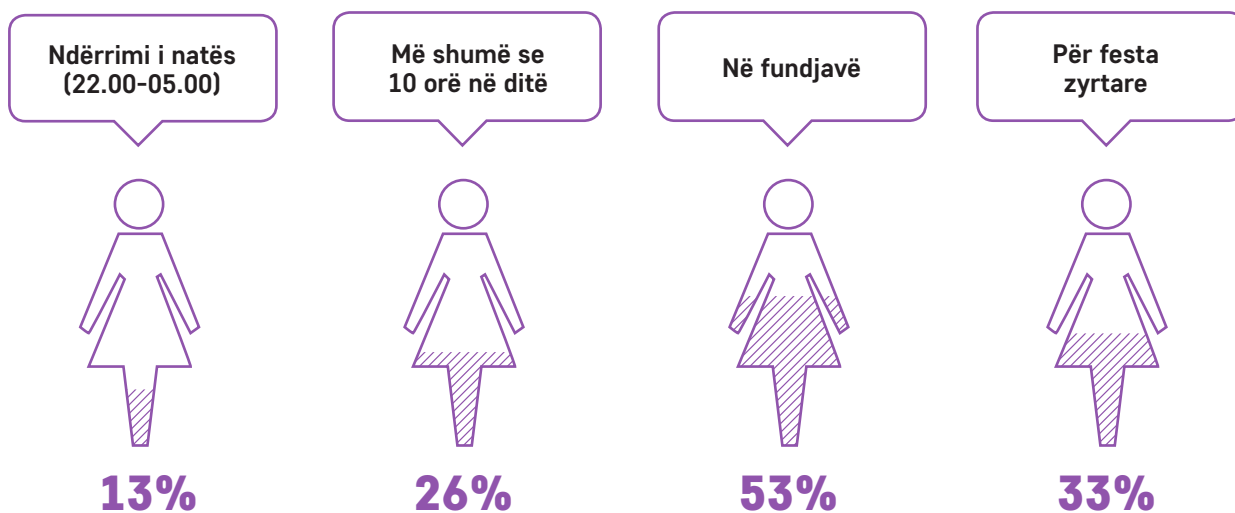


31 min



29 min

FIG. 18 PUNA JASHTË ORARIT TË RREGULLT TË PUNËS



BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Për të analizuar më tej, të anketuarat u pyetën për frekuencën e kohëve kur punëdhënësi i tyre u ka kërkuar që ato të punojnë së paku për 2 orë në mes 22:00 dhe 5:00. Çdo e teta grua (13 përqind) ka deklaruar se shpesh ose ndonjëherë ka punuar për të paktën 2 orë pas orës 22:00. Këto shifra mbeten të ngjashme në të gjithë sektorët.

Gratë gjithashtu u pyetën se sa shpesh u është kërkuar të punojnë më shumë se 10 orë pune në ditë. Çdo e katërta grua (26 përqind) shumë shpesh ose herë pas here i është kërkuar të punojë për më shumë se 10 orë në ditë.

Duke krahasuar dy sektorët me numrin e grave që kanë punuar më shumë se 10 orë në ditë, dallimi është shumë i dukshëm, ku 17 përqind të grave që punojnë në sektorin publik kanë deklaruar se kanë punuar më shumë se 10 orë në ditë, ndonjëherë ose edhe shpesh; krahasuar me 31 përqind të grave në sektorin privat që kanë punuar gjatë kësaj kohe, ndonjëherë ose shpesh.

Çuditërisht, më shumë se çdo e dyta grua (53 përqind) është kërkuar ndonjëherë ose në mënyrë të përsëritur të punojë gjatë fundjavave, dhe afërsisht çdo e treta grua është kërkuar të punojë edhe për festa zyrtare. Për më

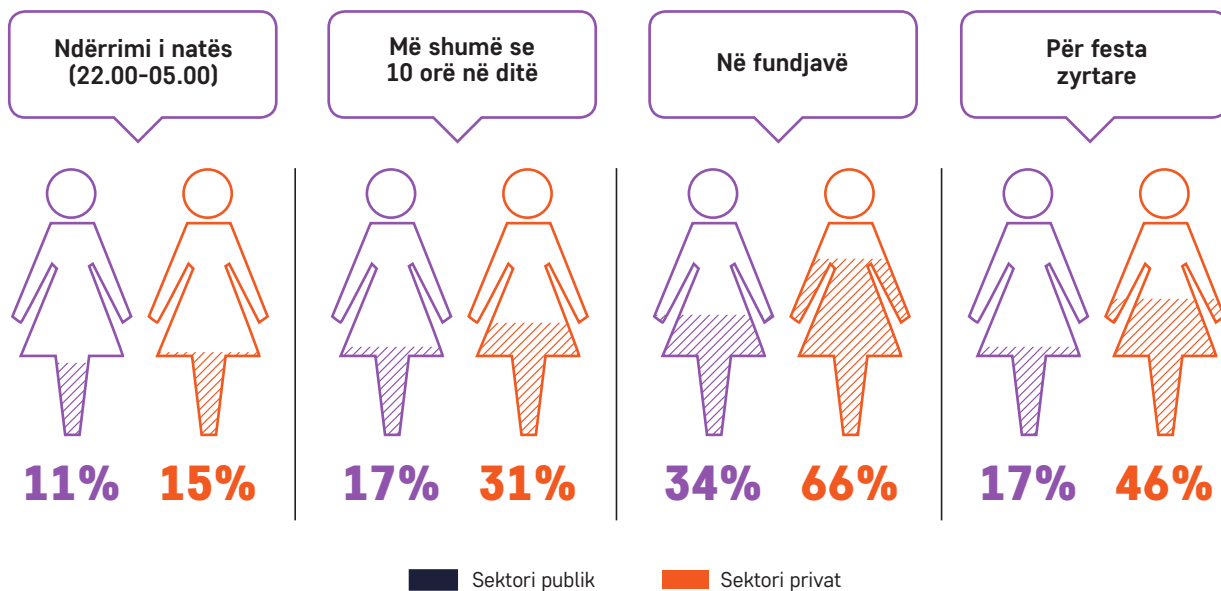
tepër, ka një dallim të qartë midis sektorit publik dhe sektorëve të tjerë, veçanërisht sektorit privat. Në sektorin publik, 34 përqind kanë punuar ndonjëherë ose shpesh gjatë fundjavës. Për më tepër, 16 përqind janë dashur të punojnë për festa zyrtare, ndonjëherë ose shpesh.

Në sektorin privat, ka një shtrirje më të gjerë të përgjegjeve, ku 66 përqind kanë pohuar se u është kërkuar ndonjëherë ose shpesh të punojnë në fundjavë, dyfishin e përqindjes së grave në sektorin publik. Kjo është gjithashtu në përputhje me ditët e punës, që në sektorin privat variojnë nga 5 në 6, që do të thotë që shpesh gratë duhet të punojnë edhe gjatë fundjavave. Nga ana tjetër, 44 përqind kanë punuar nganjëherë ose shpesh gjatë pushimeve zyrtare. Këto shifra janë tre herë më të larta sesa për gratë në sektorin publik.



Çdo e katërta grua që punon në sektorin privat është përballur me ndryshimin e orëve të punës gjatë 12 muajve të fundit

FIG. 19 PUNA JASHTË ORËVE TË RREGULLTA SIPAS SEKTORIT



BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

75%

Përafërsisht 3 në 4 gra nuk marrin asnjë lloj kompensimi për punën e bërë jashtë orarit të rregullt

Gratë, të cilave u është kërkuar nga punëdhënësi të punojnë jashtë ditëve dhe orëve të rregullta të punës, kanë dhënë detaje edhe mbi kompensimin për punën e bërë shtesë. Format e kompensimit të parapara nga Ligji i Punës² janë hulumtuar edhe nga anketa.

Për shembull, gratë që kanë punuar jashtë orëve të tyre të rregullta të punës kanë marrë rrallë apo kurrë kompensim me ditë pushimi (në 76 përqind të rasteve). Për më tepër, 65 përqind e grave kurrë nuk kanë marrë ose pothuajse asnjëherë kompensim me pagesë të rregullt. Megjithatë parashihet me ligj, kompensimi korrespondues me pagesë shtesë nuk u është dhënë grave në më shumë se 74 përqind të rasteve.

Siç raportohet nga gratë e anketuara, orari i punës përcaktohet nga punëdhënësi, në shumicën e rasteve (83 përqind), qoftë në sektorin publik apo privat; vetëm 10 përqind e grave kanë deklaruar se kanë liri të zgjedhin nga disa ndërrime të paracaktuara; dhe rreth 7 përqind kanë thënë se mund të zgjedhin vetë orarin e tyre të punës.

Për më tepër, punëdhënësit thuhet se tregojnë fleksibilitet në orët e punës kur punonjësit e tyre duhet të kujdesen për detyrimet e familjes. Pothuajse 93 përqind e grave e kanë deklaruar këtë, të cilat janë liruar nga puna pa ndonjë problem ose pa njoftim paraprak (në 49 përqind të rasteve) ose me njoftim paraprak (në 44 përqind të rasteve). Kjo është konfirmuar nga gratë që punojnë në sektorin publik, si dhe në sektorin privat pa dallime të

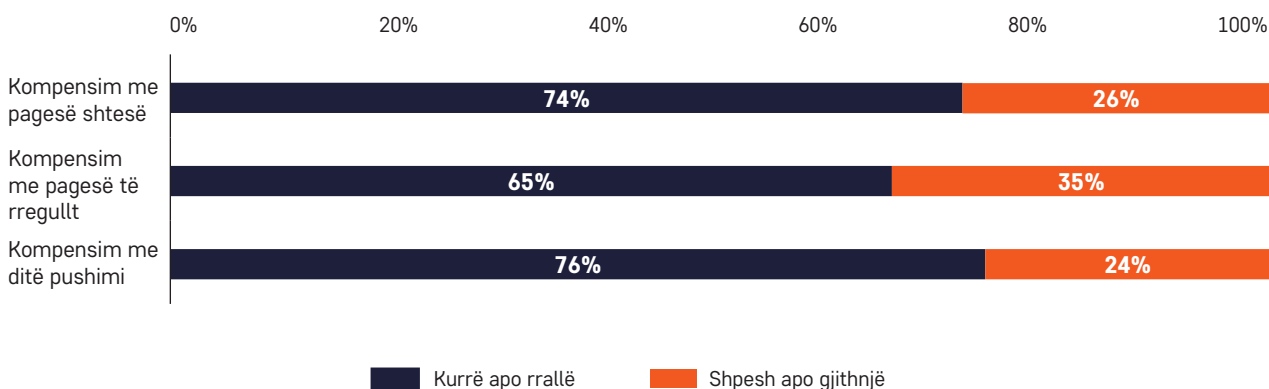


Rreth 5 përqind e të anketuarave kanë deklaruar se punëdhënësit e tyre kanë qenë fleksibil në dhënien e kohës, por kanë ulur pagën e tyre në përputhshmëri; ndërsa rreth 2 përqind kanë deklaruar se punëdhënësit e tyre nuk kanë treguar aspak fleksibilitet në çfarëdo lloj orari të punës

mëdha në përqindje. Megjithatë, rreth 5 përqind (në të gjithë sektorët) kanë deklaruar se punëdhënësit e tyre kanë qenë fleksibil, por kanë ulur pagesën e tyre për ato orë; dhe rreth 2 përqind kanë deklaruar se punëdhënësit e tyre nuk kanë treguar fleksibilitet në orët e punës të çfarëdo lloji, raste të gjitha të raportuara në sektorin publik.

Këto çështje që kanë të bëjnë me kushtet e vendit të punës të gjitha kontribuojnë në nivelin e kënaqësisë me vendin punës për punonjësit. Për të vlerësuar këtë, gratë u pyetën për kënaqësinë e përgjithshme me vendin e punës. Shumica e grave të anketuara janë të kënaqura me vendin e punës (68 përqind), rreth 27 përqind janë neutrale dhe 5 përqind janë hapurazi të pakënaqura me vendin e tyre të punës.

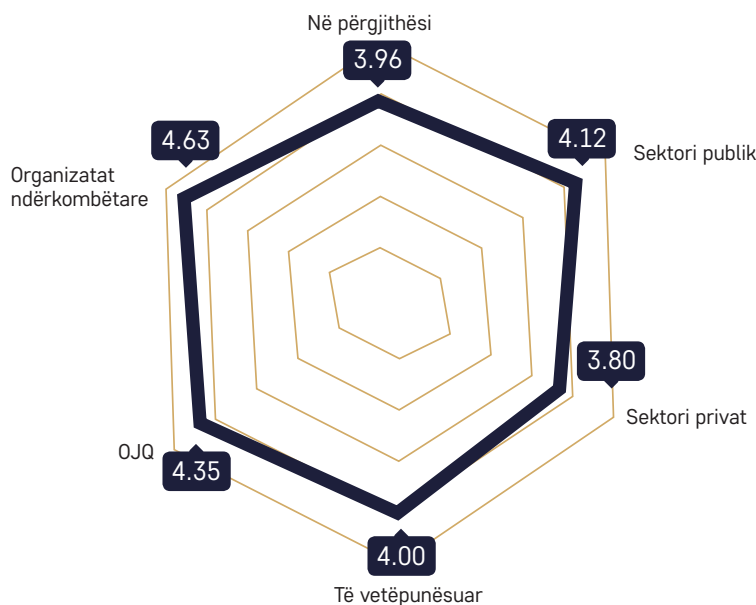
FIG. 20 FREKUENCA E KOMPENSIMIT PËR PUNË JASHTË ORARIT TË RREGULLT



BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

² Ligji Nr.03/L –212 mbi Punën, neni 56 mbi kompensimin

FIG. 21 KËNAQËSIA NË PUNË SIPAS SEKTORIT (KU 1 NUK ËSHTË I KËNAQUR, 5 ËSHTË PLOTËSISHT I KËNAQUR)



BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Kur analizohet niveli i kënaqësisë sipas sektorit, rezulton se përqindjet e kënaqshmërisë më të lartë janë të ngjashme në të gjithë sektorët ndërsa përqindjet e kënaqshmërisë më të ulët janë më tipike për gratë që punojnë në sektorin privat. Është interesante të theksohet këtu se barrierat konkrete në vendin e punës nuk janë renditur shumë lartë në mesin e këtyre grave relativisht të pakënaqura, do të thotë asnjë faktor konkret nuk perceptohet si një pengesë e drejtpërdrejtë, por ato janë të pakënaqura me punën në përgjithësi.

Kënaqësia me vendin e punës me të vërtetë paraqet një çështje shumë komplekse që u përket punëdhënësve të sotëm kur është fjala për menaxhimin e punonjësve të tyre. Në literaturë, ka qasje të ndryshme drejt përcaktimit dhe shpjegimit të kënaqësisë me vendin e punës. Hoppock përcakton kënaqësinë me vendin e punës si çdo kombinim i rrethanave psikologjike, fiziologjike dhe mjedisore që shkaktojnë një person me të vërtetë të thotë se jam i kënaqur me punën time (Hoppock, 1935). Kjo do të thotë edhe pse kënaqësia e punës është nën ndikimin e faktorëve të ndryshëm të jashtëm, ajo mbetet diçka e brendshme dhe në fund të fundit lidhet me mënyrën se si ndihet punonjësi.



Kënaqësia më e ulët me vendin e punës është më tipike për gratë që punojnë në sektorin privat sesa në sektorët e tjerë

Për shkak të kësaj, kënaqësia e punës mund të nënkuptojë gjëra të ndryshme për njerëz të ndryshëm dhe mund të shkaktohet edhe pa ndonjë barrierë të dukshme konkrete. Për më tepër, rreth 23 përqind e grave në fjalë janë të shqetësuara ose shumë të shqetësuara për vendin e tyre të punës në vitin e ardhshëm. Rreth 32 përqind janë neutral, ndërsa rreth 45 përqind nuk janë të shqetësuara se do të humbasin punën në vitin e ardhshëm. Shikimi nëpër sektorë nuk zbulon ndonjë dallim të madh në shqetësim dhe as shqyrtimi i shqetësimit të grave sipas nivelit të arsimit. Përveç kësaj, niveli i ngjashëm shqetësimi është gjithashtu i përhapur në nivele të ndryshme të të ardhurave familjare.

4.6 Pushimi i lindjes / prindëror

Sa i përket urgjencës së çështjes, një nga seksionet më të rëndësishme të pyetësorit ka përmbajtur pyetje lidhur me dispozitat e Ligjit të Punës për pushimin e lehonisë, mendimet lidhur me dispozitat dhe përvojën personale me pushimin e lindjes. Në Ligjin aktual të Punës në Kosovë, në rast të lindjes, pushimi i jepet pothuajse ekskluzivisht vetëm nënës, ndërsa të atit të fëmijës i jepet vetëm dy ditë pushim. Ligji parasheh 12 muaj pushim lindjeje, nga të cilat 9 paguhen. Prej këtyre 9 muajve të paguar të pushimit të lindjes, 6 të parët paguhen nga punëdhënësi me 70 përqind të pagës që merr gruaja sipas kontratës, 3 muajt e ardhshëm paguhen nga qeveria me 50 përqind të pagës mesatare të Kosovës. Tre muajt e fundit nuk paguhen. Në anën tjetër, babai merr 2 deri 3 ditë pushim të paguar, me dispozita të paspecifikuara. Dispozitat e tanishme ligjore janë të paqëndrueshme në afat të gjatë, veçanërisht pasi ato sigurojnë një bazë për një trajtim të pabarabartë të grave dhe burrave në punësim, pasi që punëdhënësit konsiderojnë një kosto më të lartë të punësimit të grave, veçanërisht grave të moshës së lindjes së fëmijës. Përderisa diskriminimi i tillë nuk lejohet ligjërisht, mbetet në diskrecionin e punëdhënësit për të marrë vendime për punësim, të cilat ligjërisht mund të jenë objektive, por në realitet mund të jenë diskriminuese në baza gjinore. Duke marrë parasysh të gjitha këto mangësi, Ligji i Punës parashikohet të ndryshohet në vitin e ardhshëm. Për të siguruar njohuri të informuara, Riinvest ka pyetur të anketuarit e këtij studimi mbi dispozitat e ligjit në praktikë, veçanërisht ato që kanë të bëjnë me pushimin e lindjes.

Së pari, gratë e anketuara janë pyetur nëse janë të vetëdijshme për Ligjin në Kosovë që rregullon pushimin që u jepet nënave pas lindjes së fëmijës, të njohur edhe si pushimi i lindjes. Rreth 89 përqind janë të vetëdijshme për ligjin që jep pushimin e lindjes për gratë, ndërsa rreth 11 përqind nuk janë në dijeni të Ligjit dhe dispozitave përkatëse.

89 përqind të grave, të cilët janë në dijeni të Ligjit dhe pushimit të lindjes të dhënë ligjërisht, besojnë se kohëzgjatja e tij është mesatarisht 9 muaj. Më konkretisht, rreth 34 përqind mendojnë se pushimi i lindjes zgjat 6 muaj, rreth 18 përqind mendojnë se zgjat 9 muaj dhe rreth 48 përqind mendojnë se zgjat 12 muaj.

Kur jemi këtu, pak më shumë se gjysma e grave të anketuara (51 përqind) kanë deklaruar se mendojnë që



Rreth 51 përqind e grave të anketuara besojnë se pushimi i lindjes i ofruar me ligj është i mjaftueshëm, një shifër që është e njëjtë në të gjithë sektorët e punësimit

pushimi i lindjes siç parashihet në Ligj është i mjaftueshëm, ndërsa rreth 27 përqind nuk mendojnë se është i mjaftueshëm. Pjesa tjetër ka deklaruar të mos ketë një opinion mbi këtë çështje. Nga ata që punojnë në sektorin publik, 52 përqind besojnë se pushimi është i mjaftueshëm, ata që pajtohen me këtë në sektorin privat janë 51 përqind.

Nga përqindja e grave që konsiderojnë se pushimi i përcaktuar i lindjes është i pamjaftueshëm, rreth 88 përqind e kanë konsideruar të pamjaftueshëm për shkak të kohëzgjatjes dhe kanë deklaruar se duhet të jetë më i gjatë, kryesisht për shkak se besojnë se është e nevojshme një periudhë e zgjatur për t'u kujdesur për fëmijën siç duhet. Ndërsa rreth 12 përqind e konsiderojnë pushimin e lindjes të pamjaftueshëm në aspektin e pagesës dhe kanë deklaruar se duhet të paguhet plotësisht për tërë periudhën kohore (12 muaj).

Për të vlerësuar aspektet praktike të pushimit të lindjes, gratë janë pyetur në mënyrë specifike për përvojat e tyre me pushimin e lindjes. Nga rreth 58 përqind të grave të anketuara, të cilët kanë deklaruar se kanë fëmijë, afër 28 përqind nuk kanë marrë pushim të lindjes për shkak se nuk kanë qenë të punësuar në atë kohë ose kanë gjetur punë vetëm pas lindjes.

Ndërkohë, pak më shumë se 72 përqind e kanë marrë pushimin e lindjes të garantuar me ligj pas lindjes. Mesatarisht periudha që gratë kanë marrë si pushim lindjeje ka qenë 8 muaj dhe 20 ditë. Kohëzgjatja e pushimit ndryshon mes sektorëve, ku gratë në sektorin publik kanë marrë mesatarisht pushimin e lindjes për më gjatë se 9 muaj, ose mesatarisht rreth 9 muaj dhe 2 javë. Në sektorin privat, pushimi i lindjes së femrës zgjat më pak se 8 muaj, më saktësisht 7 muaj dhe 3 javë. Ky ndryshim pasqyron kushtet e punës në secilin sektor, siç mund të shihet në Figurën 22.

FIG. 22 KOHËZGJATJA E PUSHIMIT TË LINDJES

Pushimi i lindjes sipas Ligjit të Punës	6 muaj	3 muaj	3 muaj
12 muaj pushim i lindjes	70% e pagës së paguar nga punëdhënësi	50% e pagës mesatare të Kosovës e paguar nga Qeveria	e papaguar
Mesatarja e gjithë mostrës: 8 muaj, 20 ditë	8 muaj, 20 ditë		
Gra në sektorin publik: 9 muaj, 14 ditë	9 muaj, 14 ditë		
Gra në sektorin privat: 7 muaj, 21 ditë	7 muaj, 21 ditë		

BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Më tej, gratë janë pyetur nëse ishte e lehtë të kërkohej pushimi i lindjes nga punëdhënësi. Rreth 17 përqind e grave kanë deklaruar se janë përballur me vështirësi kur kanë njoftuar për lejen e tyre. Kjo përqindje mbetet e njëjtë në të gjithë sektorët.

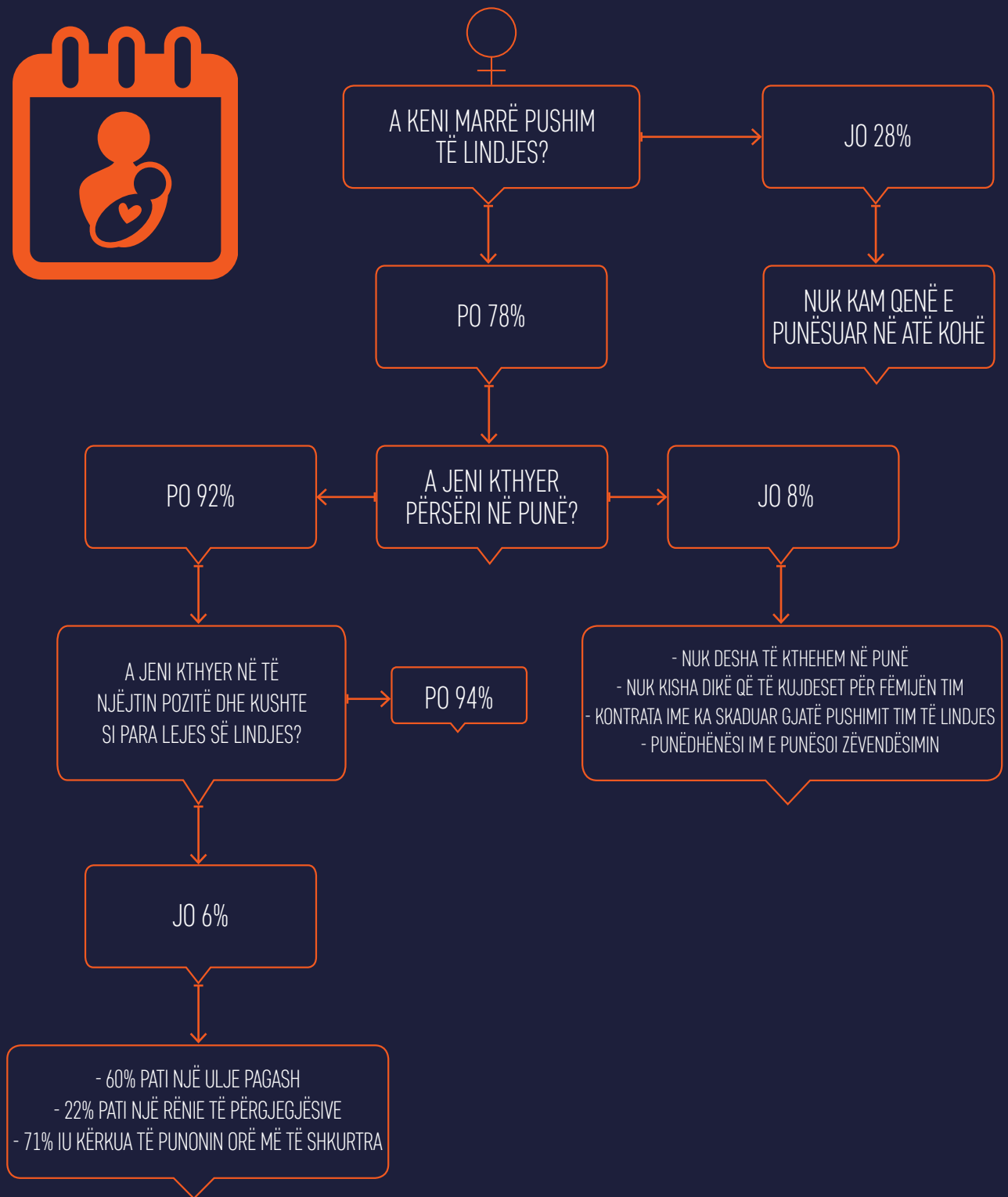
Aspekti më i rëndësishëm në lidhje me pushimin e lindjes është koha që gratë janë larg nga puna pasi që linden fëmijë dhe se si pritjet që kjo të ndikojë në vendimin e punëdhënësve për të punësuar gratë. Aspekti tjetër që ka të bëjë me pushimin e lehonisë është ndikimi që ka në punën e grave sapo të kthehen nga leja. Për të siguruar një analizë të mbështetur në të dhëna në lidhje me aspektin e dytë, Riinvest anketoi gratë për ndryshimet në vendin e punës pasi ato u kthyen nga leja e lindjes.

Shumica e grave të anketuara janë kthyer në postet e tyre të mëparshme pas pushimit të lindjes, përkatësisht pothuajse 92 përqind. Rreth 4 përqind kanë deklaruar të jenë ende në pushim të lindjes në kohën e intervistës, ndërsa të tjerat kanë deklaruar se nuk janë kthyer në vendin e tyre

të punës ose për shkak se nuk kishin dikë për t'u kujdesur për fëmijën e tyre (2 përqind), ose për shkak se nuk kanë dashur të punojnë më gjatë (1 përqind), kontrata e tyre ka skaduar gjatë pushimit të lindjes (0.5 përqind), ose për shkak se punëdhënësi i tyre ka angazhuar zëvendësimin (0.5 përqind). Ndërsa nuk ka dallim të madh midis sektorëve, ku në sektorin publik, gratë që janë kthyer në punën e tyre të mëparshme janë 93 përqind, krahasuar me 91 përqind të grave në sektorin privat.

Gratë, të cilat thuhet se u kthyen në vendin e tyre të punës pas pushimit të lindjes, u pyetën nëse pas kthimit vazhduar të merrnin të njëjtën pagë dhe të njëjtat kushte që kishin para lindjes së fëmijës së tyre. Shumica e kanë konfirmuar këtë, specifikisht, pak më shumë se 94 përqind, ndërsa rreth 6 përqind e kanë pranuar se nuk përfitojnë të njëjtat kushte si më parë. Megjithatë, këto nivele ndryshojnë mes sektorëve, ku 96 përqind të grave që i janë përgjigjur kësaj pyetjeje në sektorin publik që janë kthyer në të njëjtën punë që kanë pasur më parë, ndërsa 92 përqind e grave në sektorin privat pretendojnë të njëjtën gjë.

INFOGRAFIKA 8: NDRYSHIMET NË PUNË PAS PUSHIMIT TË LINDJES



Për ata që nuk janë kthyer në të njëjtën pozitë që kanë mbajtur para pushimit të lindjes, niveli i përgjegjësive, niveli i pagës ose numri i orëve të punës kanë ndryshuar. Për ata që kanë pësuar ndryshime në nivelin e përgjegjësive, rezultojnë se rreth 78 përqind kanë përjetuar një rritje të dukshme të përgjegjësive, ndërsa rreth 22 përqind kanë përjetuar të kundërtën, një rënie të përgjegjësive pas kthimit.

Lidhur me ndryshimet në nivelin e pagës, për ata që i kanë pësuar ato, rreth 40 përqind kanë marrë një ngritje të pagës ndërsa rreth 60 përqind kanë pësuar ulje. Në sektorin publik, 63 përqind e grave deklarojnë se përgjegjësitë e tyre kanë mbetur të njëjta, megjithatë, niveli i tyre i pagës ka mbetur i njëjtë në 88 përqind të rasteve, ndërsa për 13 përqind të grave përgjegjësitë ashtu edhe niveli i pagave ka pësuar rënie. Kjo është e ndryshme në sektorin privat, ku 67 përqind e grave janë kthyer në punë me të njëjtin nivel përgjegjësish, dhe vetëm 33 përqind kanë marrë të njëjtin nivel pagash, ndërsa 33 përqind kanë marrë një rritje pagash.

Për disa gra kanë ndryshuar edhe orët e punës, ku rreth 71 përqind kanë pësuar shkurtime të orarit të tyre të punës, ndërsa 29 përqind punojnë me orar të zgjatur pas kthimit në vendin e mëparshëm të punës. Kjo tendencë është veçanërisht e qartë në sektorin publik, ku 63 përqind e grave kanë rifilluar punën me orar të shkurtuar, ndërsa në sektorin privat shumica (83 përqind) vazhdojnë të punojnë me të njëjtin orar si më parë.

Në anën tjetër, gratë u pyetën gjithashtu nëse ato janë të vetëdijshme për Ligjin që u garanton baballarëve të marrin pushim nga puna kur lindë fëmija i tyre. Rreth 38 përqind kanë deklaruar të jenë në dijeni të dispozitave të Ligjit për ditët e pushimit që i takojnë babait në rastin e lindjes së fëmijës, ndërsa shumica prej 62 përqind nuk janë në dijeni të këtyre dispozitave të Ligjit.



62 përqind e grave të anketuara nuk janë në dijeni se Ligji i Punës i garanton babait ditë pushimi nga puna në rastin e lindjes së fëmijës

Ato gra që janë në dijeni të dispozitave të Ligjit lidhur me ditët e pushimit të babait në rastin e lindjes së fëmijës, mendojnë se pushimi i lejuar me ligj është mesatarisht 3.4 ditë.

Gratë po ashtu kanë treguar përvojën e tyre personale në lidhje me këtë çështje, ku afërsisht 27 përqind e grave kanë deklaruar se partneri i tyre i ka marrë ditët e pushimit kur ka lindur fëmija, i.e. mesatarisht 5.8 ditë. Ndërkohë, pjesa më e madhe, rreth 73 përqind, kanë pranuar se partneri i tyre nuk ka marrë ditë të lira nga puna, o sepse çifti nuk e ka parë të nevojshme atë (54 përqind), për shkak se atyre nuk i janë dhënë ditë pushimi nga punëdhënësi (21 përqind), çifti nuk ishte në dijeni për këtë dispozitë në Ligj (17 përqind), o partneri nuk ishte i punësuar në atë kohë (8 përqind).

Në vazhdimësi të kësaj, gratë u pyetën nëse mendojnë se pushimi i atësisë duhet të garantohet me Ligj. Rezultojnë se mendimi i përgjithshëm i grave të intervistuar është se pushimi i atësisë duhet të rregullohet dhe parashihet me ligj, me 74 përqind. Vetëm 6 përqind nuk pajtohen me këtë dhe 20 përqind e mbetur kanë deklaruar të mos kenë ndonjë mendim për këtë çështje.

Njohuri mbi kohëzgjatjen mesatare të pushimit të lindjes që gratë e marrin, sidomos duke pasur parasysh disagregimin nëpër sektorë, të kombinuara me faktin se shumica e grave janë në favor të pushimit të atësisë për partnerët e tyre, ofrojnë një bazë të mirë të informatave drejt ndryshimit të Ligjit të Punës.

4.7 Balanca punë-jetë

Për të vlerësuar nivelin e shqetësimit që gratë e anketuara kanë në vendin e tyre të punës si dhe ndikimin e punës në jetën e tyre personale, gratë e punësuarat më tutje kanë dhënë përgjigje për balancën e punës dhe të jetës dhe sa janë ballafaquar me sfida në këtë aspekt gjatë vitit të kaluar. Për shembull, grave u pyetën se sa shpesh kanë pasur probleme që përqendrohen ose japin maksimumin në punë për shkak të detyrimeve familjare, por vetëm rreth 11 përqind pranuan të kenë pasur përvojë të tillë shpesh. Rreth 46 përqind kanë përjetuar probleme të tilla nganjëherë dhe rreth 43 përqind rrallë.

Në anën tjetër, gratë u përgjigjën në pyetje se sa shpesh kanë qenë të shqetësuara për punën edhe kur ato nuk ishin në vendin e punës dhe rreth 23 përqind e kanë pranuar se kanë përjetuar shqetësime të tilla shumë shpesh gjatë vitit të fundit. Përveç kësaj, rreth 41 përqind e kanë pranuar të ndjehen të shqetësuara për punën e tyre herë pas here; ndërsa rreth 36 përqind kanë thënë se rrallë shqetësohen për punën pas orarit të punës. Nga gratë e punësuarat në sektorin publik 21 dhe 38 përqind, respektivisht, kanë deklaruar se shpesh ose ndonjëherë ishin të shqetësuara, ndërsa 37 përqind të grave në këtë sektor kanë deklaruar se rrallë shqetësoheshin për punën e tyre kur janë jashtë orarit të punës. Në sektorin privat, ka një rritje në numrin e grave që shqetësohen për punën edhe përtej orarit të zakonshëm të punës. Në këtë rast, 22 përqind e grave thanë se shpesh ishin të brengosur për punën, 40 përqind thanë se ndonjëherë shqetësoheshin për punën, dhe me 3 pikë përqindje më pak se sektori publik, 34 përqind thoshin se ato rrallë shqetësoheshin për punën, kur nuk ishin në orar.

Rreth 86 përqind e grave kanë deklaruar se ndjehen shumë të lodhura për të kryer obligimet shtëpiake pas orarit të punës. Vetëm 14 përqind rrallë ndihen kështu. Nga gratë që punojnë në sektorin publik, 36 përqind thanë se kjo ndodhte shpesh, 47 përqind thanë se kjo ka ndodhur ndonjëherë, dhe vetëm 14 përqind thanë se kjo ka ndodhur rrallë. Gratë që punojnë në sektorin privat u përgjigjën se në 39 përqind të rasteve ato shpesh ishin shumë të lodhura pas punës, kjo ka ndodhur nganjëherë në 48 përqind të rasteve dhe vetëm në 12 përqind të rasteve ato deklaruan se rrallë ishin shumë të lodhura pas orarit të punës për t'i kushtuar kohë punëve të tyre shtëpiake.

Kjo tregon një trend shqetësues për faktin që gratë priten të kryejnë punë shtëpiake pasi të përfundojnë punën e paguar me orar të plotë si dhe për faktin që puna me kohë të plotë çon në lodhje që punëtorët të jenë në gjendje të angazhohen në aktivitete të tjera pas punës. Këto çështje janë veçanërisht

64 përqind e grave brengosen për punë edhe kur nuk janë në orar të punës, nga të cilat 23 përqind deklarojnë se kjo ndodhë shpesh

të dukshme në ekonominë ku rëndësia e bilancit të punës dhe të jetës ende nuk është qëllim dhe shihet si faktor i jashtëm si për jetën familjare ashtu edhe për punën. Për më tepër, në Kosovë, një ekonomi në të cilën gratë janë të nën përfaqësuar, të kërkohet një ekuilibër më i shëndetshëm në mes të punës dhe në jetës, mund të konsiderohet si shenjë dobësie. Me mundësi të kufizuara për gratë në fuqinë punëtore, kërkimi i një kohe më të balancuar personale mund të vijë me çmimin e mos sigurimit të një vendi në fuqinë punëtore.

Kjo, nga ana tjetër, çon në nivelin e lartë të lodhjes pas punës, dhe nevojën për të tejkaluar atë për të përmbushur punët e obliguara shtëpiake. Kjo tregon se në raste të caktuara, gratë që angazhohen në punë me pagesë, heqin dorë nga mundësia për të organizuar kohën e tyre bazuar në preferencat e tyre personale. Siç mund të shihet më tej, megjithatë, puna e paguar jo vetëm që i ndikon gratë në organizimin e kohës së kaluar në punë shtëpiake, por edhe në kohën e kaluar me familjet e tyre.

Edhe më shqetësuese është fakti që dy në tri gra kanë deklaruar se ngarkesa e punës ju pamundëson të kalojnë kohë me familje. Gratë që punojnë në sektorin publik kanë pohuar se puna e paguar ndërhyr në kohën që ato do të shpenzonin me familjet në rreth 63 përqind të rasteve. Sidoqoftë, në sektorin privat ky numër është edhe më i lartë, me rreth 75 përqind të grave që deklarojnë se puna e tyre e paguar e bën të pamundur të kalojnë kohë me familjet e tyre, që është 12 përqind më e lartë se sa për gratë në sektorin publik.

Angazhimi në punë të paguar, në vendet në zhvillim, shpesh është rezultat i nevojës, jo i dëshirës. Kështu, për shumë gra në këtë studim, puna në tregun e punës nënkupton ndarjen e kohës së tyre midis punës së paguar, detyrimeve shtëpiake dhe kohës që kalojnë me familjet. Kjo e bën vendimin për të punuar në tregun e punës më të vështirë, pasi që kjo dëmton dy aspekte të tjera të jetës së tyre, pa llogaritur ndikimin që ka në kohën e lirë personale. Siç do të diskutohet në seksionet e ardhshme, pritjet socio-kulturore për gratë, të kombinuara me kufizimet e tregut të punës, krijojnë një situatë shumë komplekse ekonomike për të vlerësuar.

4.8 Orari i dyfishtë

Sipas vlerësimeve të ONP-së rreth punës së shtëpisë, përkatësisht kujdesit të papaguar dhe punës në familje, këto punë arrin vlerën prej së paku 10 përqind të BPV-së, e në disa vende edhe 39 përqind (ILO, 2016). Ekzistenca e punës së papaguar shtëpiake shpesh shërben si zëvendësim për mungesën e infrastrukturës sociale dhe publike, dhe kështu, njohja dhe vlerësimi i punës së papaguar të kujdesit, e cila është shpesh ekskluzivisht barrë e grave, është me rëndësi të madhe në matjen e kontributit të grave në ekonomi.

Kjo matje shpesh bëhet përmes Anketës së Përdorimit të Kohës, që përdoren për të matur dhe vlerësuar kohën e punës, me fokus të veçantë në punën e papaguar dhe si të tilla ofrojnë disa nga mjetet më të dobishme për hartuesit e politikave të mirëqenies. Duke përdorur të dhënat e Forumit Ekonomik Botëror (ĒEF) për gratë dhe burrat në mbarë botën, gratë punojnë mesatarisht 8 orë e 49 minuta në ditë, duke përfshirë këtu punën e paguar dhe të papaguar; ndërsa burrat punojnë 7 orë dhe 47 minuta (Forumi Ekonomik Botëror, 2016). Nga këto, për meshkujt vetëm 1 orë e 30 minuta, mesatarisht, janë punë pa pagesë dhe të kujdesit, ndërsa për gratë, puna e pa paguar dhe ajo e kujdesit arrin në 4 orë 47 minuta në ditë.

Instituti Riinvest, nëpërmjet kësaj ankete, edhe pse me limitime, ka mbledhur të dhëna për të vlerësuar kohën që gratë e shpenzojnë në punë të paguar dhe të papaguar. Në këtë anketë gratë u pyetën se sa kohë kalojnë në punën e tyre në treg - që është puna e paguar, si dhe sa kohë kalojnë duke punuar në shtëpi - do të thotë punën e papaguar e të kujdesit. Këto dy dallime të kohës së kaluar duke punuar, njihen si orari i dyfishtë. Orari i dyfishtë, i cili është pothuajse ekskluzivisht barrë e grave, shpesh konsiderohet si një variabël që ndikon në vendimet e grave për t'u angazhuar në punë të paguar. Duke supozuar që vendimet për të marrë pjesë në fuqinë punëtore përcaktohen nga niveli i dobisë që rrjedh prej saj, qoftë si mjet për të siguruar të ardhura shtesë, ose për avancim në karrierë, gratë ndajnë kohën e tyre midis punës së paguar, punës së papaguar dhe kohës së lirë; derisa që ky vendim për burrat kryesisht varet nga dobia e ndarjes së kohës midis punës së paguar dhe kohës së lirë.

Gratë e anketuara nga Riinvest, shpenzojnë mesatarisht 7 orë dhe 28 minuta duke punuar në punë të paguar, dhe 2 orë e 57 minuta shtesë, duke u kujdesur për familjen dhe duke kryer punë shtëpiake që nuk paguhen. Kështu, mesatarisht, gratë shpenzojnë 10 orë e 25 minuta duke punuar.



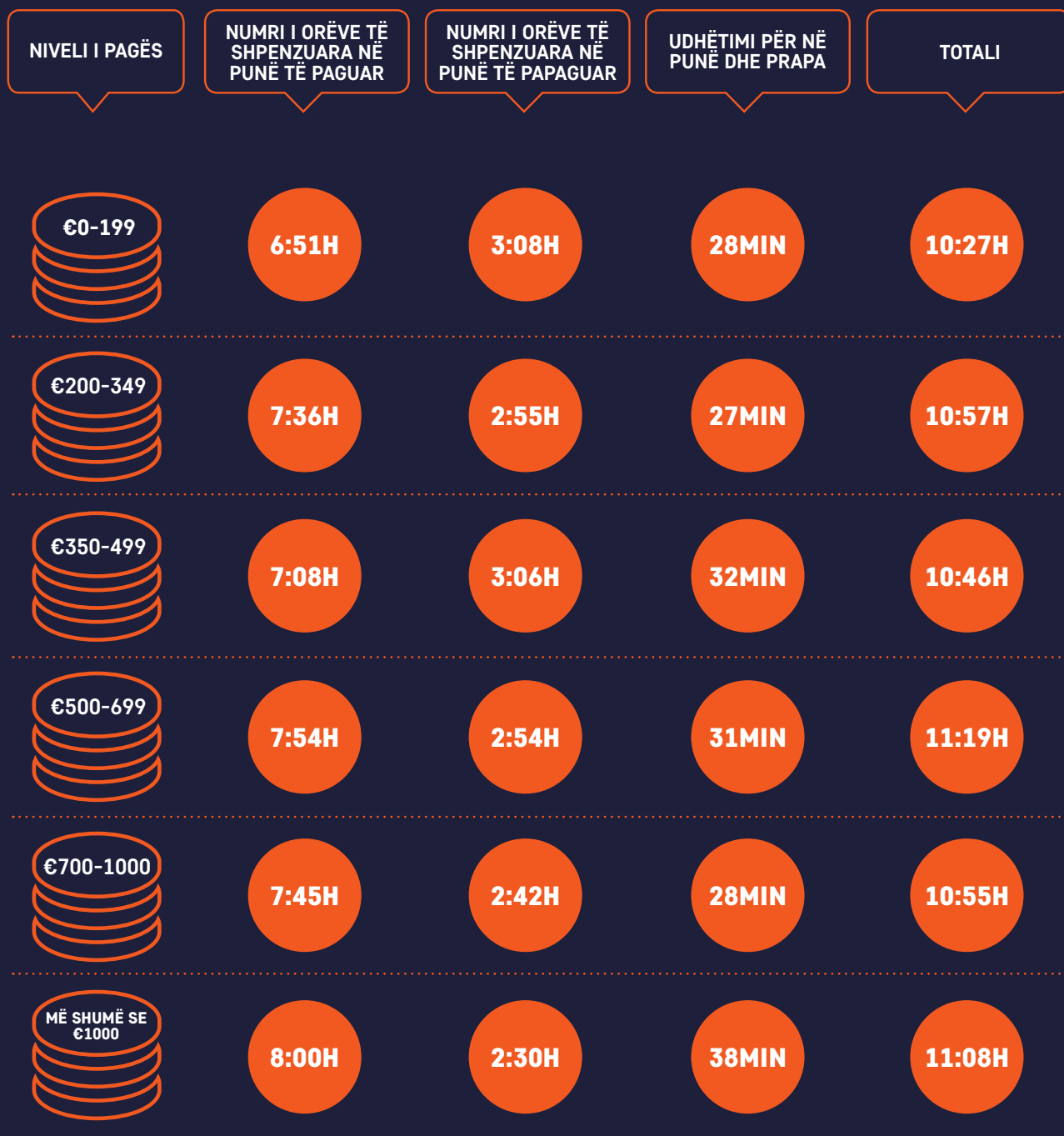
Gratë kalojnë mesatarisht 7 orë e 30 minuta duke punuar në punë të paguar, dhe rreth 3 tjera shtesë, duke u kujdesur për familjen dhe duke kryer punë shtëpiake që nuk paguhen

Më poshtë është paraqitur një zbrërthim i orëve të punës të bazuara në pagat mesatare të grave të anketuara. Siç mund të shihet, numri i orëve të punuara gjatë ditës zvogëlohet vetëm në rastet kur zvogëlohet numri i punës së paguar, meqenëse koha e shpenzuar në punën e papaguar mbetet relativisht konstante në nivele të ndryshme të analizës.

Duke zbrërthyer kohën e shpenzuar në punë të paguar dhe të papaguar sipas grupimit të pagave, gratë paga e së cilave bie në grupimin 0-199 € shpenzojnë mesatarisht 6 orë dhe 51 minuta në punë të paguar, dhe 3 orë e 8 minuta në punë pa pagesë, kjo e para duke qenë koha më e shkurtër që gratë në ndonjë grupim të të ardhurave e kalojnë duke punuar në punë të paguar, ndërsa koha e shpenzuar në punë të pa paguar është më e gjata për këtë nivel të të ardhurave. Koha më e lartë totale e shpenzuar për punë të paguar dhe të papaguar bazuar në nivelin e të ardhurave tregon gratë paga mujore e të cilave bie në grupimin 500-699 € shpenzojnë mesatarisht 10 orë 48 minuta punë në total.

Një mënyrë për të ilustruar kontributin e grave në punën e kujdesit të papaguar është vlerësimi i kohës që ato shpenzojnë në këtë lloj pune, në suaza të vlerës së tregut të pagës së tyre. Si e tillë, duke kujtuar që gratë në këtë anketë fitojnë mesatarisht 387 € në muaj, duke marrë parasysh që koha e shpenzuar mujore në punë me orar të plotë është 180 orë, gratë e anketuara paguhen mesatarisht 2.15 € për një orë pune në treg. Nga ana tjetër, gratë punojnë përafërsisht 3 orë në ditë në punë të papaguara. Nëse puna e papaguar do të kompensohej, bazuar në vlerësimin e kohës të përcaktuar nga tregu, atëherë gratë e anketuara nga Riinvest do të duhej të fitonin rreth 135 € në muaj shtesë, për punën e kryer në shtëpi - nëse llogaritet vetëm koha e kaluar duke punuar në shtëpi gjatë ditëve të punës, dhe rreth 193 € në muaj, nëse llogaritet puna e papaguar për çdo ditë të muajit. Këto llogaritje ndryshojnë për nivele të ndryshme të të ardhurave, megjithatë përfundimi mbetet i njëjtë - nëse puna e kujdesit të papaguar do të kompensohej me pagë, të ardhurat e grave do të rriteshin me 35 pikë përqindje, në një rast konservator dhe me 50 pikë përqindjeje në raste më reale.

INFOGRAFIKA 9: ORARI I DYFISHTË NË BAZË TË TË ARDHURAVE MUJORE



Duke analizuar se si niveli i arsimit ndikon në numrin e orëve të punës, si në punë të paguar dhe të papaguar, vërehet se gratë me nivel më të ulët të arsimit shpenzojnë më shumë kohë duke punuar punë shtëpiake të papaguara, specifikisht, gratë që kanë përfunduar vetëm arsimin fillor punojnë mesatarisht 11 orësh e 41 minuta në ditë në total. Gratë me arsim të mesëm shpenzojnë më pak kohë totale në punë, posaçërisht në punë të papaguar.

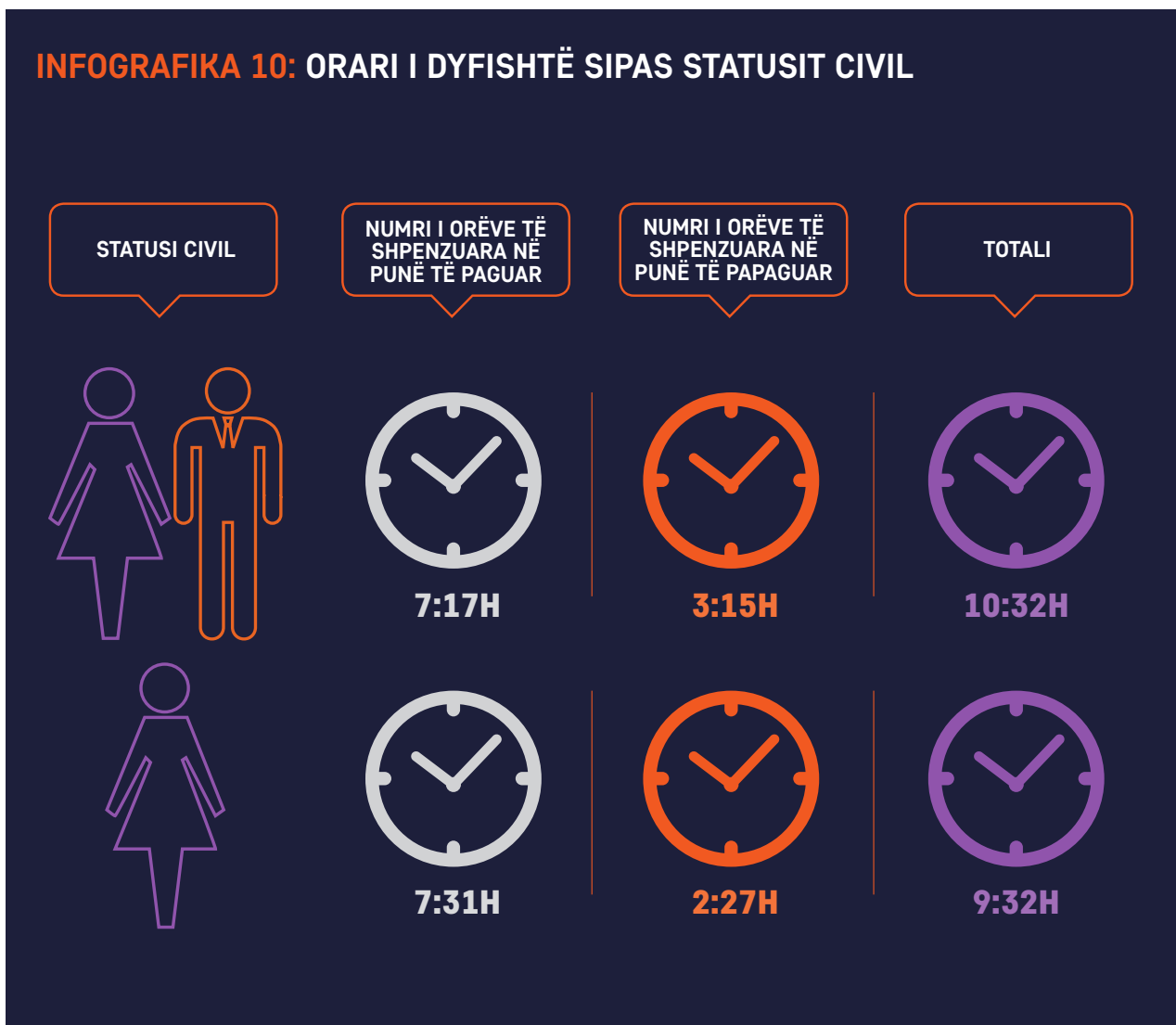
Duke shikuar se si ndikon statusi civil në orët e punës, siç mund të shihet, orët e përgjithshme të punës për gratë që janë në çift (qoftë të martuar apo duke bashkëjetuar) rriten për 30 minuta. Nga të cilat, gratë që jetojnë me partnerët e tyre kalojnë 2 orë e 30 minuta duke u

angazhuar në punë të papaguar, ndërsa ata që janë të martuar shpenzojnë 3 orë e 20 minuta në punë të papaguar. Për më tepër, gratë që kanë fëmijë shpenzojnë mesatarisht 45 minuta më shumë në punën e papaguar në shtëpi, sesa ato që nuk kanë fëmijë.



Gratë që kanë fëmijë shpenzojnë mesatarisht 45 minuta më shumë në punën e papaguar në shtëpi, sesa ato që nuk kanë fëmijë

INFOGRAFIKA 10: ORARI I DYFISHTË SIPAS STATUSIT CIVIL

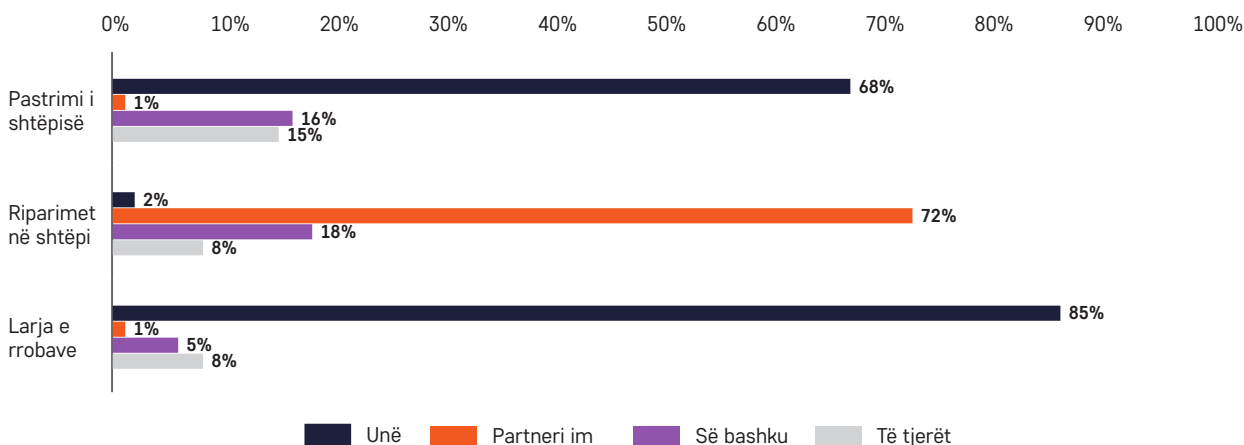


4.9 Ndarja e punëve të shtëpisë

Numri i orëve gjatë së cilave gratë punojnë në cilën do ditë të caktuar është një pasqyrim i drejtpërdrejtë i barrës jo-proporcionale që gratë kanë në punët shtëpiake të paguara. Përveç orëve të punës, ndarja e punëve brenda

një familjeje është e rëndësishme në përcaktimin e pozitive të pushtetit, veçanërisht në fuqinë e negocimit brenda familjes. Fuqia negociuese e grave që punojnë në punë të paguar dhe kontribuojnë në buxhetin e familjes është ndryshe nga ajo e grave që janë të papuna, megjithatë, ndarja e punëve brenda familjes shpesh nuk e pasqyron këtë.

FIG. 23: NNDARJA E PUNËVE TË SHTËPISË



BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Për të analizuar këtë, gratë janë anketuar rreth llojit të punëve të shtëpisë që ato zakonisht i bëjnë dhe ndihmohen nga dikush për t'i bërë ato. Nuk është për tu habitur që më shumë se dy në tre gra (68 përqind) janë vetë përgjegjëse për pastrimin e shtëpisë; në rreth 16 për qind të rasteve pastrimi ndahet në mes të çiftit; në rreth 9 për qind të rasteve bëhet nga ndihma e paguar; dhe në më pak se 1 për qind të rasteve bëhet vetëm nga partneri. Në pak raste edhe anëtarë të tjerë të familjes janë të angazhuar në pastrimin e shtëpisë. Numri i neglizhueshëm i rasteve kur partneri i grave të anketuara është i angazhuar i vetëm në pastrimin e shtëpisë është konstante në të gjitha nivelet e të ardhurave, megjithatë, me rritjen e nivelit të të ardhurave të grave, rritet edhe numri i rasteve kur çiftet janë të dytë përgjegjës për pastrimin e shtëpisë.

Tek gratë që raportojnë nivele më të ulëta të të ardhurave rastet kur një anëtar tjetër i familjes pastron shtëpinë janë më të shpeshta, më saktë, rreth 18 përqind të grave rroga e të cilave bie në tri nivelet e para raportojnë këtë, ndërsa ky trend shënon rënie të dukshme tek gratë me nivele më të larta të të ardhurave – duke rënë nga 13 përqind në zero, për tri nivelet më të larta të të ardhurave. Në këto rastet e

fundit, ka një nivel më të lartë të grave që raportojnë se kjo zakonisht është përgjegjësi e ndihmës së paguar. Një trend i ngjashëm me atë të të ardhurave shihet edhe në nivele të ndryshme të arsimit.

Kur bëhet fjalë për riparimet në shtëpi, shumica e punës (72 përqind) bëhet nga partneri i grave të anketuara; në afërsisht 18 përqind të rasteve të dy partnerët bëjnë riparimet së bashku; në rreth 5 përqind këto kryhen nga një anëtar tjetër i familjes; dhe madje edhe në më pak raste nga vetë gruaja e anketuar. Kjo mbetet e vërtetë nëpër niveleve të ndryshme të të ardhurave, duke qenë partneri ai që është përgjegjës për këtë punë në shumicën e rasteve.

Megjithatë, numri i grave që raportojnë që këto punë janë diçka që ato bëjnë së bashku me partnerin e tyre rritet me rritjen e nivelit të të ardhurave, nga vetëm 4 përqind për gratë me nivel të të ardhurave në mes të 0-199 euro mujore, krahasuar me 38 përqind të grave me të ardhura mujore më shumë se 1000 euro. Një trend tjetër që këto të dhëna tregojnë është ai i përfshirjes së një anëtari tjetër të familjes në punë të shtëpisë, ndërsa gratë që raportojnë nivele më të ulëta të të ardhurave tregojnë një përfshirje

më të madhe të anëtarëve të tjerë të familjes në kryerjen e punës së papaguar, krahasuar me gratë me nivele më të larta të të ardhurave. Duke e analizuar këtë sipas nivelit të arsimit, nuk vërehen dallime të mëdha nga rezultatet e përgjithshme, megjithatë gratë me nivele më të ulëta të arsimit, ato që kanë të përfunduar shkollën fillore dhe të mesme janë më të përfshira në riparimet në shtëpi, me rreth 11 përqind, krahasuar me një mesatare prej 3 përqind për gratë që kanë përfunduar nivele më të larta të arsimit.

Për më tepër, kur është fjala për larjen e rrobave, shumica e grave (86 përqind) kanë deklaruar se e bëjnë këtë vetë; rreth 5 përqind kanë deklaruar se ndonjë anëtarë tjetër i familjes angazhohet për këtë; rreth 3 përqind kanë thënë se kjo punë zakonisht kryhet nga ndihma e paguar; vetëm 5 përqind kanë deklaruar se ndajnë punën me partnerin e tyre; dhe vetëm 1 përqind kanë deklaruar se partneri i tyre merr përsipër këtë detyrë i vetëm.

Duke analizuar këtë nëpër nivele të ndryshme të të ardhurave, është e dukshme që ekziston një njëtrajtshmëri e përgjigjeve nëpër të gjitha nivelet e të ardhurave, kur rreth 72 deri në 78 përqind e grave janë vetëm përgjegjëse për këtë punë. Mirëpo, krahasuar me nivelet e tjera të të ardhurave, vetëm 58 përqind e grave me nivel të të ardhurave 700-1000 euro deklaruan se ishin vetëm përgjegjëse për larjen e rrobave. Megjithatë, niveli i përgjegjësive për këtë

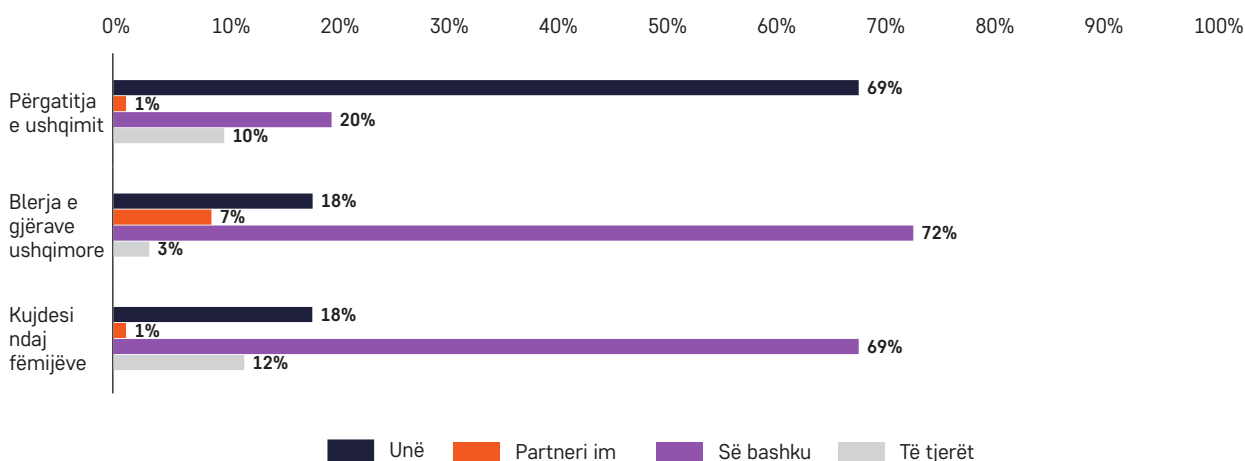


Në shumicën dërrmuese të rasteve, pra 74 përqind, të dy partnerët janë të përfshirë në kujdesin ndaj fëmijëve

punë të përditshme ndryshon me nivelin e të ardhurave në lidhje me përfshirjen e partnerëve apo të tjerëve.

Te gratë me nivele më të larta të të ardhurave vërehet një tendencë më e madhe e angazhimit të partnerëve të tyre në këtë punë, qoftë duke bërë këtë së bashku (12-13 përqind) ose duke u angazhuar partnerët vetëm në këtë. Një tjetër dallim i dukshëm midis niveleve të ndryshme të të ardhurave është përfshirja e një anëtari tjetër të familjes ose ndihma e paguar. Nivelet më të ulëta të të ardhurave tregojnë një nivel më të lartë të përfshirjes së anëtarëve të tjerë të familjes në këtë punë, ndërsa nivelet më të larta të të ardhurave tregojnë një përfshirje më të lartë të punës së paguar në këtë punë. Nga ana tjetër, duke i zbërthyer të dhënat sipas nivelit të arsimit, nuk ka dallim të dukshëm midis grave me nivele të ndryshme arsimore dhe ndarjes së kësaj pune të brenda familjes së tyre.

FIG. 24: NDARJA E PUNËVE TË SHTËPISË

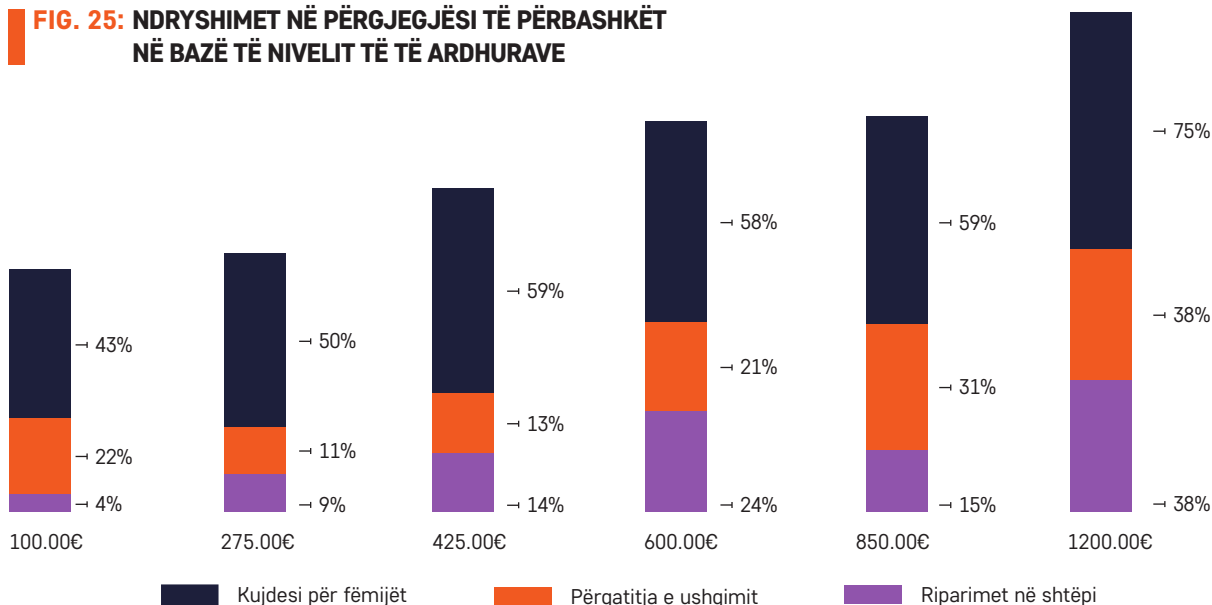


BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Rreth 69 përqind e grave janë vetëm përgjegjëse për përgatitjen e ushqimit në familjet e tyre; ndërsa në rreth 20 përqind të rasteve çiftet gatuajnë së bashku. Në rreth 10 përqind të rasteve është një anëtar tjetër i familjes që gatuan; dhe vetëm në më pak se 1 përqind të rasteve, partneri i grave të anketuara është përgjegjës për gatimin. Sa i përket dallimeve në përgjegjësitë e gatimit brenda familjes sipas nivelit të të ardhurave, ka dy trendë të dukshme. Njëri trend është se me rritjen e nivelit të të ardhurave, rritet numri i rasteve ku ka përgjegjësi të përbashkët të partnerëve kur bëhet fjalë për gatim, nga një përqindje e ulët prej 11 përqind në familjet ku gruaja ka të ardhura në mes 200-350 euro, deri në 31 dhe 38 përqind për familjet ku gruaja ka të ardhura në mes të 700-1000 euro dhe më shumë se 1000 euro, respektivisht. Trendi tjetër është invers në mes të nivelit të përfshirjes së një anëtar tjetër të familjes, me rritjen e nivelit të të ardhurave - ku, kur rritet niveli i të ardhurave i të anketuarës bie numri i rasteve ku një anëtar tjetër i familjes është përgjegjës për gatim. Në terma të nivelit të arsimit, me rritjen e nivelit të shkollimit, përqindja e grave që janë të vetme përgjegjëse për gatim zvogëlohet. Megjithatë, kjo rënie në nivel nuk kompensohet me përfshirjen më të madhe të partnerit, qoftë marrja e përgjegjësisë së partnerit vetëm apo me ndarjen e përbashkët e përgjegjësisë, por nga një rritje në nivelin e përgjegjësisë që anëtarët e tjerë të familjes marrin në këtë detyrë. Blerja e ushqimit, në shumicën e rasteve (72 përqind) është përgjegjësi e përbashkët e çiftit; gruaja është përgjegjëse vetëm në 18 përqind të rasteve; dhe është përgjegjësi e partnerit në 7 përqind të rasteve. Në rastet më të rralla kjo detyrë është përgjegjësi e një anëtar tjetër të familjes ose nga ndihma e paguar. Në niveleve

të ndryshme të të ardhurave, trendi i përgjithshëm vazhdon. Megjithatë, shihet një përfshirje më të madhe e partnerit në blerjen e ushqimeve tek familjet ku gratë kanë nivele më të larta të të ardhurave dhe përfshirje më të ulët të një anëtar tjetër të familjes. Ndërsa për nivele të ndryshme të arsimit, nuk shihet ndonjë dallim në trend që mund t'i atribuohet kësaj karakteristike. Së fundmi, kur bëhet fjalë për kujdesin ndaj fëmijëve, në shumicën e rasteve (74 përqind) kjo bëhet bashkërisht nga çifti dhe në rreth 19 përqind të rasteve është përgjegjësi vetëm e nënës. Ndërkaq, në më pak raste (4 përqind) për fëmijët kujdeset një anëtar tjetër i familjes; në 2 përqind të rasteve për fëmijët kujdeset dadoja; dhe në më pak se 1 përqind të rasteve për fëmijët kujdeset vetëm partneri i grave të anketuara. Në analizë sipas nivelit të të ardhurave, në familjet ku gratë kanë nivele më të larta të të ardhurave, kujdesi për fëmijët ose anëtarët e tjerë të familjes është më shpesh përgjegjësi e përbashkët e çiftit, sesa përgjegjësi e vetme e gruas. Për gratë që kanë të ardhura mbi 1000 euro në muaj, kjo qëndron në 75 përqind të rasteve. Për më tepër, kjo përgjegjësi bie më pak tek anëtarët e tjerë të familjes me nivele më të larta të të ardhurave. Puna e kujdesit nuk tregon ndonjë trend të veçantë që mund të ndërlihet me nivele të ndryshme të arsimit, meqenëse tendencat kryesisht ndjekin trendin e përgjithshëm. Për më tepër, gratë e anketuara u pyetën se çfarë mendojnë për këtë ndarje të punëve. Çuditërisht, rreth 71 përqind e grave janë të kënaqura me delegimin aktual dhe ndarjen e përgjegjësisë shtëpiake. Megjithatë, rreth 26 përqind e grave do të preferonin më shumë angazhim nga partneri i tyre dhe vetëm 3 përqind në fakt do të preferonin më shumë angazhim nga ana e tyre.

FIG. 25: NDRYSHIMET NË PËRGJEGJËSI TË PËRBASHKËT NË BAZË TË NIVELIT TË TË ARDHURAVE



BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

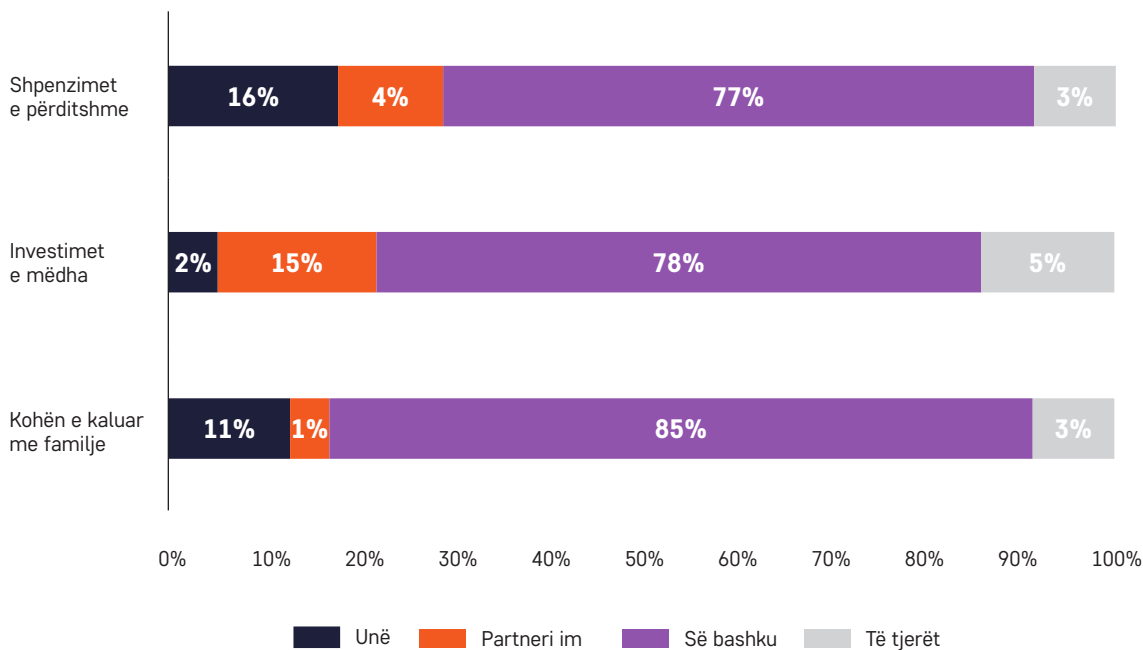
Për të eksploruar më tej dinamikën e ekonomive familjare, gratë u anketuan rreth vendimmarrjes në nivele të ndryshme të shpenzimeve në familje, siç janë shpenzimet e përditshme si ato për ushqim dhe veshje, ashtu edhe për shpenzimet të mëdha si investimet në prona, makina dhe vendime tjera me implikime më të mëdha financiare. Rezultoni se vendimet përgjithësisht merren nga çifti bashkërisht. Për shembull, vendimet për shpenzimet për ushqim dhe veshje bëhen bashkë nga çifti në rreth 77 përqind të rasteve; nga vetëm gruaja në afërsisht 16 përqind të rasteve; dhe nga partneri vetëm në rreth 4 përqind të rasteve. Anëtarët e tjerë të familjes marrin pjesë në këto vendime në rastet më të rralla.

Megjithatë, ekziston një dallim midis niveleve të ndryshme të pagave, veçanërisht në nivelet më të larta të pagave, vërehen nivele më të larta të vendimmarrjes së përbashkët të çifteve në shpenzimet e përditshme. Më specifikisht, niveli më i lartë i përgjegjësisë për këto shpenzime, për gratë të cilat kanë të ardhura mujore në mes të 0-199 euro, bie tek një anëtar tjetër i familjes, me rreth 40 përqind të rasteve. Nga pjesa tjetër, 25 për qind pohojnë se i marrin vetë këto vendime. Vendimet për investime të mëdha, të tilla si blerja e një makine, një shtëpie dhe/ose pajisjeve

sërisht në shumicën e rasteve merren bashkërisht nga çifti (në 78 përqind të rasteve); nga partneri i vetëm në rreth 15 përqind të rasteve; dhe rastet më të rralla këto vendime merren nga vetë gruaja ose nga një anëtar tjetër i familjes. Për më tepër, me rritjen e nivelit të të ardhurave, këto vendime bëhen gati ekskluzivisht vendime të përbashkëta të marra nga çifti. Për gratë në grupimet e ulëta të të ardhurave vërehet një përfshirje më e lartë e partnerëve të tyre ose i anëtarëve tjerë të familjes në marrjen e këtyre vendimeve financiare, ndërsa roli i anëtarëve të tjerë të familjes zvogëlohet në 0 përqind në dy grupimet më të larta të të ardhurave, ashtu siç zvogëlohen edhe rastet kur partnerët janë vendimmarrës të vetëm. Megjithatë, nivel i rritet për grave si vendimmarrëse të vetme, deri në 13 përqind për ato gra të cilat kanë të ardhura mbi 1000 euro në muaj.

Koha e kaluar me familjen ose të afërmit është vendim i përbashkët i çiftit në rreth 85 përqind të rasteve; nga gratë vetëm në rreth 11 përqind të rasteve; nga një anëtar tjetër i familjes në rreth 1 përqind të rasteve; dhe nga partneri i vetëm në vetëm 1 përqind të rasteve. Trendi mbetet i tillë në të gjitha nivelet e të ardhurave. Ndikimi i faktorëve të tjerë në vendimet e shpenzimeve është shqyrtuar më poshtë.

FIG. 26: VENDIMARRJA NË SHTËPI



BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Për të kryer një analizë të më shumë faktorëve që ndikojnë në marrjen e vendimeve për shpenzimet në familje, analiza më poshtë shqyrton përcaktuesit kryesorë bazuar në literaturë. Duke përcjellë variablat e ngjashëm si ato të përdorura nga Nabeer et al. në analizë të ngjashme në Bangladesh, kjo analizë ekonometrike ofron një vlerësim të ndikimit që këto variabla kanë në vendimmarrjen për shpenzime në dy nivele: blerjet e përditshme, siç janë gjërat ushqimore dhe veshmbathjet; dhe investimet më të mëdha, si ato në automjete, banesa dhe investime të tjera. Edhe pse R^2 për të dy regresionet është i ulët, modelet e shpjegojnë një pjesë të variacionit në variablën vartëse. Duhet pasur parasysh se çështjet shoqërore dhe kulturore që lidhen me fuqinë negociuese të grave brenda familjes ndikojnë më shumë tek variabla e varur. Sidoqoftë, meqenëse këto ndikime janë vështirë të kuantifikueshme, kjo pjesë analizon rezultatet e dala nga analiza ekonometrike e variablave ekzistues të matshëm.

Në regresionin që përpqet të shpjegojë variacionet në vendimet e marra për shpenzimet e përditshme, jetesa në kryeqytet, do të thotë në Prishtinë, ka ndikim pozitiv dhe është statistikisht signifikante. Për më tepër, paga më e lartë, siç edhe pritet, ka gjithashtu ndikim pozitiv dhe statistikisht të rëndësishëm, siç ka edhe punësimi në sektorin publik. Puna me kontratë, ka ndikim negativ në vendimmarrjen për shpenzimet e përditshme, gjë që nuk është e pritshme, duke qenë që kontrata e punës i jep grave më shumë siguri në pavarësinë e tyre ekonomike.



Me rritjen e nivelit të të ardhurave, këto vendime bëhen gati ekskluzivisht vendime të përbashkëta të marra nga çifti

Kjo megjithatë shihet në atë që pagesa e rregullt ka ndikim pozitiv dhe statistikisht të rëndësishme. Variablat tjerë, janë statistikisht jo të rëndësishme, megjithatë duhet të theksohet se të qenit burimi kryesor i të ardhurave në familje ose grua që është promovuar në vendin e punës, të dyja kanë ndikim negativ, megjithëse ndikim statistikisht të parëndësishëm.

Regresioni i dytë, që analizon ndryshimin në vendimet për investime, është problematik, pasi shumë variabla parashikojnë dështime, ndërsa variablat tjerë nuk janë statistikisht të rëndësishëm, sidoqoftë shumica e shenjave dhe ndikimi i parashikuar i variablave është në përputhje me literaturën dhe pritjet akademike.

Për më tepër, duke analizuar regresione për të parë përcaktuesit e vendimmarrjes së përbashkët, shihet që në shpenzimet e përditshme dhe investimet shumica e variablave dalin të parëndësishëm statistikisht.

TAB. 03 ANALIZA E VARIABLAVE NDIKUESE NË VENDIMMARRJE NË ÇIFT – REGRESION PROBIT

Variabla	Blerjet e përditshme	Investimet afatgjata
	Gruaja është vendimmarrëse në blerjet e përditshme	Gruaja është vendimmarrëse në investimet afatgjata
Gruaja jeton në Prishtinë	0.523269*** (.002)	0.0679595 (.816)
Gruaja ka rrogë më të madhe	0.4559173 * (.088)	0.6441742 (.157)
Të ardhurat e gruas janë në grupimin e të ardhurave të ulëta	-0.1390275 (.659)	-0.2289635 (.675)
Të ardhurat e gruas janë në grupimin e të ardhurave të mesme	-0.2554635 (.399)	-0.2227516 (.663)
Të ardhurat e gruas janë në grupimin e të ardhurave të larta	-0.1365436 (.735)	-0.3066357 (.667)
Gruaja është burimi kryesor i të ardhurave në familje	-0.1359575 (.571)	0.0646301 (.88)
Gruaja është e punësuar në sektorin publik	0.3502501* (.062)	0.334531 (.314)
Gruaja ka përfunduar nivel të ulët të shkollimit	0.4195052 (.315)	4.319508 (.989)
Gruaja ka përfunduar nivel të lartë të shkollimit	0.3519216 (.375)	4.031066 (.99)
Gruaja brengoset që do të humb punën	0.2699489 (.178)	-0.0686317 (.853)
Gruaja është promovuar në punë	-0.2081016 (.232)	-0.1622002 (.599)
Gruaja ka kontratë pune	-0.4766472* (.055)	0.0149499 (.977)
Gruaja paguhet rregullisht	0.9671411* (.091)	Omitted
Gruaja ka fëmijë	0.1140104 (.630)	Omitted
Konstantja	-2.246704*** (.002)	-6.018266 (.985)
R2	0.081	0.0813

**Gabimet standarde në kllapa
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1**

BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

4.10 Pavarësia ekonomike si mjet fuqizimi

Duke qenë që kjo anketë është përqendruar tek gratë që janë të punësuar, është e rëndësishme të vlerësohet se si pavarësia ekonomike ka ndikuar perceptimin e grave mbi konstruktet dhe rolet shoqërore. Arritja fuqizimit ekonomik të grave dhe kontributi drejt kësaj, sidomos në arritjen e barazisë gjinore ekonomike, ka nevojë për një qasje në shumë aspekte, e cila nuk gjasa të jetë e tillë që është e përshtatshme për të gjithë, qoftë në aspektin shtetëror apo në aspektin e kulturor.

Për të vlerësuar se çfarë ndikon në fuqizimin e grave është hapi i parë drejt ofrimit të zgjidhjeve të informuara për çështjet me të cilat ballafaqohen gratë. Për të analizuar këtë, ky seksion prezanton analizën e rezultateve të përgjithshme të anketimit, si dhe analizën e rezultateve të pohimeve të ndryshme kundrejt nivelit të pagave si dhe nivelit të arsimit, si dy nga faktorët më të rëndësishëm në fuqizimit të grave. Përderisa këta dy faktorë kanë një nivel të ndërlidhjes në mes tyre, është e rëndësishme të shihet nëse kanë ndikim të ndryshëm në këto çështje.

Duke analizuar rolet gjinore brenda familjes, grave u është kërkuar që të tregojnë nivelin e tyre të pajtimit me mendimet e ndryshme mbi çështjet e përgjithshme sociale dhe rolin e grave në shoqëri. Në deklaratën "roli më i rëndësishëm i një gruaje është kujdesi dhe përgatitja për familjen", rreth 40 përqind e grave janë pajtuar plotësisht, në anën tjetër 37 përqind kanë rënë dakord deri diku, ndërsa rreth 23 përqind e kanë kundërshtuar krejtësisht këtë deklaratë.

Niveli i pajtimit me këtë deklaratë, i ndarë sipas niveleve të pagës, tregon se mesatarisht 20 përqind e grave të cilat kanë të ardhura që bien në mes të 0-500 euro, nuk pajtohen me këtë deklaratë, ndërsa pjesa tjetër (80 përqind) bien dakord plotësisht ose deri diku. Sidoqoftë, në nivelet më të larta të pagave, gratë që kanë të ardhura më të larta se 500 euro në muaj 24 përqind nuk pajtohen me deklaratën, ndërsa gratë me mesatare 850 euro në muaj tregojnë nivelin më të lartë të mos pajtueshmërisë, me 35 përqind.

Një trend i ngjashëm shihet edhe me diferencim me nivel të arsimit. Derisa gratë që kanë diplomë Master ose më shumë kanë nivelin më të lartë të mospajtimit me këtë deklaratë me 33 përqind. Niveli i mospajtimit rritet vazhdimisht nga 16 përqind tek gratë që kanë përfunduar arsimin



76 përqind e të anketuarave nuk pajtohen se gratë duhet të heqin dorë nga puna e paguar nëse kjo ndërhyr në përmbushjen e obligimeve shtëpiake

fillor, në 33 përqind të grave siç janë përmendur më lartë. Kjo tregon ndikimin e nivelit të arsimit në ndërgjegjësimin më të madh për rolin e grave në shoqëri.

Për më tepër, vetëm 11 përqind kanë qenë dakord që "kujdesi për fëmijët, siç është pastrimi dhe ushqimi, është përgjegjësia e nënës." Rreth 25 përqind janë pajtuar deri diku me deklaratën, ndërsa shumica, rreth 64 përqind kanë kundërshtuar këtë plotësisht. Në të gjitha nivelet e pagave, shumica dërrmuese, që është 67 përqind e grave nuk u pajtuan me deklaratën.

Kjo është e vërtetë edhe në nivele të ndryshme të arsimit, megjithatë, ndërsa 42 përqind e grave që kanë përfunduar arsimin fillor nuk pajtohen me deklaratën, shumica e mbetur (58 përqind) pajtohen me deklaratën tërësisht ose të paktën pjesërisht. Për gratë që kanë përfunduar shkollën e mesme ose ato që kanë përfunduar shkollën e lartë, niveli i pajtimit me këtë deklaratë (qoftë plotësisht ose pjesërisht) është në 50 përqind, ndërsa 50 përqind të tjera nuk pajtohen me deklaratën. Shihet një trend i qartë i rritjes së nivelit të mos pajtueshmërisë tek gratë me nivele më të larta të arsimit, specifiku gratë që nuk kanë përfunduar studimet bachelor, ato që kanë përfunduar, dhe ato që kanë përfunduar studimet Master, nuk pajtohen me këtë deklaratë prej 70 deri në 74 përqind. Kështu derisa ka një uniformitet në nivel të mos pajtueshmërisë me këtë deklaratë nëpër nivele të ndryshme të pagave niveleve të pagave, dallimet ekzistojnë midis niveleve të ndryshme arsimit.

Me deklaratën "një grua duhet të heqë dorë nga puna e paguar nëse kjo ndërhyr në përmbushjen e obligimeve shtëpiake" janë pajtuar plotësisht 8 përqind, janë pajtuar pjesërisht rreth 16 përqind të grave, ndërkohë që nuk janë pajtuar një shumicë prej 76 përqind. Derisa shumica e grave nuk pajtohen me këtë deklaratë, shifrat ishin më bindëse në nivelet më të larta të pagës.

Niveli mesatar i përgjithshëm i mospajtimimit me këtë deklaratë është 80 përqind dhe rritet në 88 përqind për gratë që kanë të ardhura 425 euro ose më shumë në muaj, ndërsa gratë që kanë të ardhura mesatare rreth 850 euro në muaj nuk pajtohen në rreth 96 përqind të rasteve. Si me nivelin e të ardhurave, shumica e grave, duke filluar nga 68 përqind e atyre që kanë përfunduar arsimin fillor, në 88 përqind të atyre që kanë përfunduar studimet master, nuk pajtohen me këtë deklaratë nëpër të gjitha nivelet e arsimit.

"Një burrë duhet të ketë fjalën e fundit në vendimmarrjen në shtëpi" është pikëpamje me të cilën pajtohen plotësisht vetëm 6 përqind e grave, pajtohen deri diku 13 përqind e grave dhe e kundërshtojnë më shumë se 81 përqind e grave.

Ndarja sipas nivelit të pagës, ndërkohë që ka mos pajtueshmëri të përgjithshme me këtë deklaratë, gratë që kanë të ardhura 0-199 euro dhe 200-349 euro në muaj, nuk pajtohen me deklaratën në 67 dhe 77 përqind të rasteve respektivisht. Për gratë me nivel më të lartë të të ardhurave, numri i atyre që nuk pajtohen me këtë deklaratë rritet me 10 pikë përqindje, mesatarisht, duke filluar nga 81 në 90 përqind. Për këtë deklaratë, ekziston një trend i ngjashëm i mospajtimimit si me rritjen e niveleve të të ardhurave, ashtu edhe me rritjen e nivelit të arsimit. Gratë me nivele të larta të arsimit tregojnë një nivel më të lartë të kundërshtimit me deklaratën.

Duke vlerësuar perceptimin e grave për ndikimin që ka puna e tyre në jetën e përgjithshme familjare, gratë u pyetën se deri në çfarë mase janë dakord me deklaratën se jeta familjare pëson përgjithësisht kur punon gruaja. Me deklaratën "në përgjithësi, jeta familjare pëson kur një grua ka një punë me orar të plotë" janë pajtuar plotësisht rreth 18 përqind e grave dhe pjesërisht rreth 44 përqind, ndërsa rreth 38 përqind nuk e janë pajtuar me këtë mendim. Përgjigjet në këtë deklaratë tregojnë gjithashtu një trend të qartë rritës të mospajtimimit me rritjen e pagës. Vetëm 26 përqind e grave, të ardhurat e të cilëve bien në grupin e parë të të ardhurave nuk pajtohen me deklaratën, ndërsa pjesa tjetër (74 përqind) pajtohen qoftë plotësisht ose pjesërisht. Në grupin e dytë të të ardhurave, niveli



81 përqind e grave plotësisht e kundërshtojnë deklaratën që burri duhet të ketë fjalën e fundit në vendimmarrje në shtëpi. Ky numër rritet në 90 përqind me rritjen e nivelit të rrogave dhe shkollimit

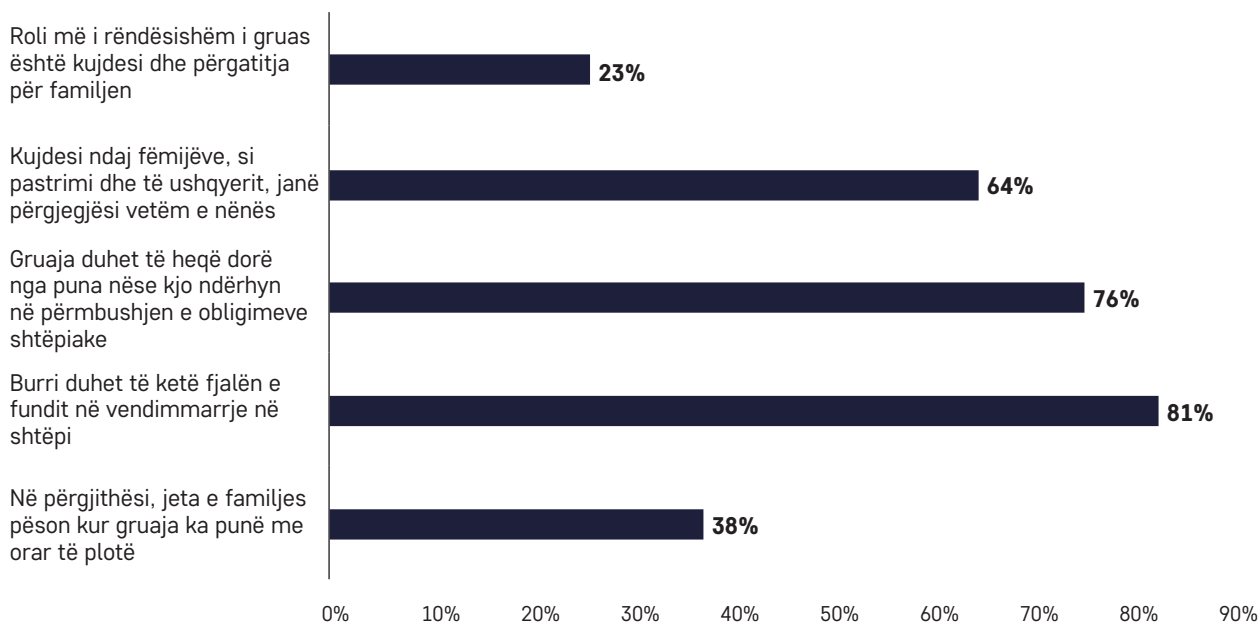
i grave që nuk pajtohen me deklaratën rriten për 4 pikë përqindjeje, në 31%, ndërsa 69% të tjera tregojnë njëfarë niveli të pajtimimit. Gratë në grupin e të tretë dhe të katërt të të ardhurave shfaqin tendenca të ngjashme për t'iu përgjigjur kësaj pyetjeje, ku mesatarisht 44 përqind e grave në të dyja këto kategori nuk pajtohen me deklaratën.

Për gratë në dy grupet me të ardhurat më të larta, niveli i mospajtimimit rritet në 52 përqind për gratë të ardhurat e të cilave janë 700-1000 euro (dyfish niveli i mospajtimimit se sa gratë në grupet më të ulëta të të ardhurave) dhe një shumicë e qartë prej rreth 71 përqind për gratë që kanë të ardhura më shumë se 1000 euro në muaj. Ajo që vërehet është se vetëm 8 përqind e grave në kategorinë e të ardhurave prej 700 deri në 1000 euro pajtohen plotësisht me deklaratën, ndërkohë që asnjë grua në kategorinë e të ardhurave më shumë se 1000 euro nuk pajtohet me këtë deklaratë. Niveli i pajtimimit dhe mospajtimimit me këtë deklaratë ndryshon pak nëpër nivele arsimore, megjithatë, është e qartë se ka një nivel më të ulët mosmarrëveshesh në të gjitha nivelet e arsimit, krahasuar me nivelet e ndryshme të të ardhurave.



64 përqind e grave nuk pajtohen me deklaratën 'kujdesi për fëmijët është vetëm përgjegjësi e nënës', kjo vlen për të gjitha nivelet e pagave dhe nivele arsimore

FIG. 27 GRATË TË CILAT NUK PAJTOHEN PLOTËSISHT ME KËTO DEKLARATA



BURIMI: KALKULIMET E AUTORËVE

Duke marrë parasysh koston e lartë oportune me të cilën gratë ndiejnë që përballen në relacion me fëmijët e tyre kur futen në treg të punës, në këtë anketë u pyetën nëse ato besonin se një nënë e punësuar mund të ketë marrëdhënie po aq të ngushta me fëmijët e saj si një nënë që është e punësuar. Me deklaratën “një nënë e punësuar mund të krijojë marrëdhënie që janë po aq të afërta dhe të forta me fëmijët e saj si një nënë që nuk punon” u pajtuan plotësisht rreth 46 përqind e grave, 32 përqind ranë dakord pjesërisht dhe vetëm 22 përqind nuk u pajtuan.

Niveli i pajtueshmërisë me deklaratën ndryshon në nivele të ndryshme të pagave, posaçërisht tek gratë që kanë të ardhura më shumë se 1000 euro në muaj, në rastin e së cilave të gjitha ose janë pajtuar plotësisht (75 përqind) me deklaratën ose janë pajtuar pjesërisht (25 përqind), asnjë grua në këtë kategori të të ardhurave nuk shprehi mospajtim me deklaratën. Me rënien e nivelit të pagave, bie edhe niveli i pajtueshmërisë me këtë deklaratë. Gratë që kanë të ardhura brenda dy grupeve të para (0-349 euro bashkërisht), pajtohen me deklaratën në rreth 35 përqind të rasteve, pajtohen deri diku në 32 përqind të rasteve, ndërsa nuk pajtohen me këtë deklaratë në 38 përqind të rasteve për gratë me të ardhura në mes 0-199 euro dhe 28 përqind të rasteve për gratë me të ardhura 200-349 euro.

Për nivelet e mbetura të të ardhurave, ka një trend rënës të mospajtit me deklaratën, me rritjen e të ardhurave, gjë që tregon se gratë që paguhet më shumë, besojnë se puna e tyre e paguar dhe detyrat e tyre si nëna plotësojnë njëra tjetrën dhe nuk duhet të zëvendësojnë njëra tjetrën.

Ndërkohë që ka rritje të pajtimit me këtë deklaratë, me rritjen e nivelit të arsimit, ka më shumë rezultate të përziera kur disagregohen të dhënat sipas nivelit specifik të arsimit. Niveli më i lartë i pajtimit vërehet nga gratë që kanë përfunduar studimet master apo më shumë, me 62 përqind që pajtohen plotësisht dhe 27 përqind që pajtohen pjesërisht me deklaratën, ndërsa 11 përqind megjithatë nuk pajtohen me deklaratën. Niveli më i ulët i pajtueshmërisë vërehet tek gratë që nuk e kanë përfunduar studimet bachelor, me vetëm 32 përqind të tyre duke u pajtuar me deklaratën.

Meqenëse pritjet shoqërore diktojnë që gratë angazhohen në punë familjare dhe të papaguara, gratë në e anketuara gjithashtu u pyetën nëse janë dakord që puna e papaguar shtëpiake është aq e çmuar sa puna e paguar. Me deklaratën “të jesh një grua amvise është po aq e vlerësuar sa të ketë një punë të paguar” kanë rënë dakord plotësisht rreth 24 përqind e grave dhe janë pajtuar pjesërisht rreth 29 përqind, ndërsa nuk janë pajtuar 47 përqind e grave.

Në këtë pyetje niveli i mospajtimit është i lartë në të gjitha nivelet e të ardhurave, duke filluar nga 39 përqind mospajtim për gratë të ardhurat e të cilëve bien në mesin e të ardhurave prej 200-349 euro, deri në një 60 përqind të lartë për gratë të ardhurat e të cilëve bien në grupin e 500-699 euro. Shumica e grave (51 përqind dhe 57 përqind) që kanë përfunduar studimet e tyre bachelor apo master nuk pajtohen me deklaratën. Për nivelet e tjera të arsimit, shumica e grave pajtohen qoftë plotësisht ose pjesërisht me deklaratën, me nivelin mesatar të pajtueshmërisë rreth 60 përqind.

Duke analizuar punën e paguar dhe ndikimin që ka në pavarësinë e grave, grave të anketuara u kërkuar të japin mendimin se në çfarë mase pajtohen me deklaratën se mënyra më e mirë për të qenë e pavarur për një grua është duke pasur punë të paguar. Dy në tri gra (67 përqind) kanë ndarë mendimin se "marrja e një pune është mënyra më e mirë për një grua të jetë e pavarur" dhe 24 përqind të tjera kanë rënë dakord me këtë deklaratë deri në një masë, ndërsa më pak se 8 përqind nuk janë pajtuar.

Kjo deklaratë mbështetet plotësisht nga shumica e grave në të gjitha nivelet e të ardhurave, duke filluar nga 64 përqind për ato që kanë të ardhura 350-499 euro në muaj, deri në pajtueshmëri të plotë prej 100 përqind nga gratë që kanë të ardhura më shumë se 1000 euro në muaj. Gratë që janë të punësuar, pavarësisht nga niveli i të ardhurave të tyre, kanë tendencë të bien dakord me deklaratat që puna e paguar është fuqizuese për gratë në përgjithësi, sidoqoftë ka dallime në nivelin e pajtueshmërisë në përputhje me nivelet e pagave.

Një trend i ngjashëm vërehet edhe me nivelet e ndryshme të arsimit, tek gratë që kanë përfunduar arsimin fillor nuk ka gra të cilat nuk pajtohen me këtë deklaratë, ndërsa kjo rritet në 6 përqind të grave të cilat nuk kanë përfunduar studimet e tyre bachelor të cilat nuk pajtohen me këtë deklaratë, deri në 17 përqind për ato gra që kanë përfunduar shkollimin e lartë.

Duke ndjekur analizën e fuqizimit ekonomik, gratë e anketuara u pyetën se deri në çfarë mase pajtohen se burrat dhe gratë bashkërisht duhet të kontribuojnë në të ardhurat e familjes. Me deklaratën "burri dhe gruaja bashkërisht duhet të kontribuojnë në të ardhurat e familjes" janë pajtuar plotësisht shumica e grave të anketuara, përkatësisht rreth 86 përqind, nga pjesa tjetër, 13 përqind janë pajtuar me deklaratën deri diku, ndërsa vetëm 1 përqind kanë shprehur mendim të kundërt. Ky nivel i pajtueshmërisë rritet në 100 përqind për dy nivelet më të larta të të ardhurave.



Përgjithësisht, 2 në 3 gra, pa pasur parasysh nivelin e të ardhurave, pajtohen se puna e paguar është fuqizues dhe mënyra më e mirë për të qenë të pavarura

Më e dukshme megjithatë është se më pak se 1 përqind e grave nuk pajtohen me deklaratën, më saktësisht 2 përqind e grave të ardhurat e të cilëve janë në grupin prej 200-349 euro dhe 1 përqind e grave në grupin e të ardhurave prej 350-499 euro. Për nivele të tjera të të ardhurave, nuk kishte gra të cilat nuk pajtoheshin me këtë deklaratë.

Si me nivelet e të ardhurave, edhe me nivelet e arsimit, shumica dërrmuese e grave pajtohen me këtë deklaratë. Nivelin më të lartë të pajtueshmërisë kanë treguar gratë që kanë përfunduar studimet master apo më shumë, në 96 përqind të rasteve, megjithatë, gratë me këtë nivel të arsimit tregojnë gjithashtu nivelin më të lartë të mos pajtueshmërisë me 3 përqind. Të tjerat nuk pajtohen plotësisht me deklaratën.

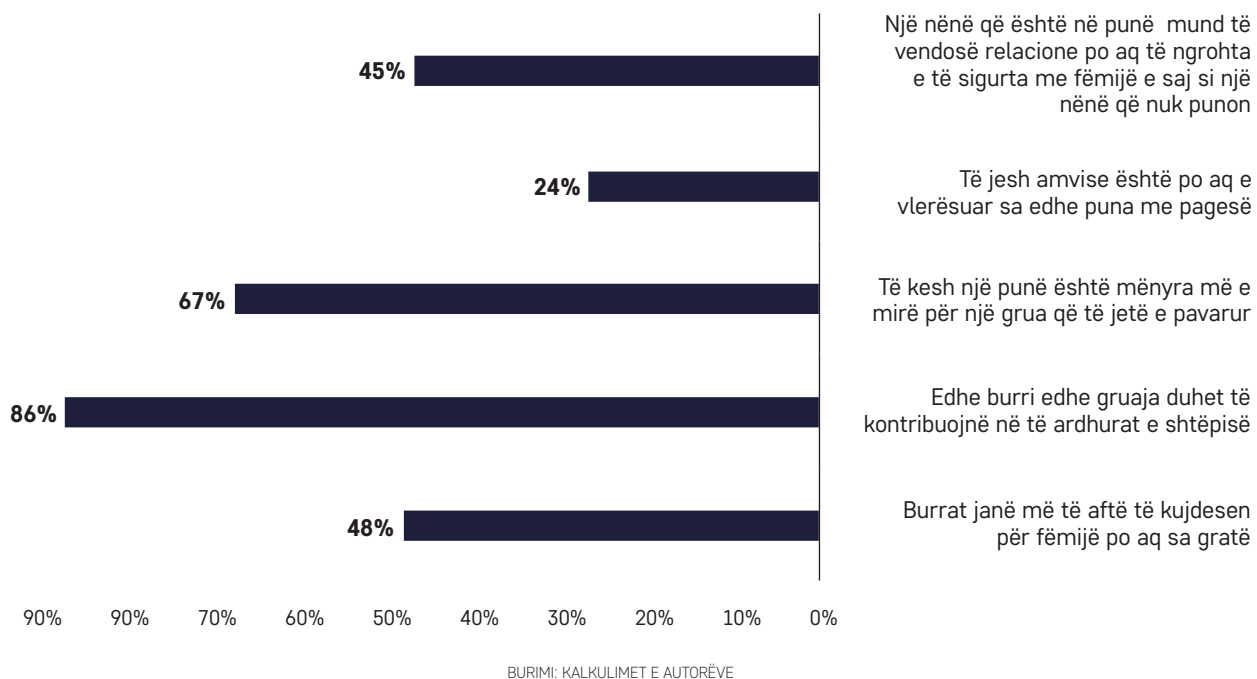
Së fundi, grave u është kërkuar të tregojnë nivelin e tyre të pajtueshmërisë me aftësinë e grave për t'u kujdesur për fëmijët. Pothuajse një në dy gra (48 përqind) kanë rënë dakord që "burrat janë po aq të aftë të kujdesen për fëmijët sa gratë", rreth 43 përqind janë pajtuar pjesërisht dhe vetëm 9 përqind nuk janë pajtuar.

Ky nivel i pajtueshmërisë është më i larti midis niveleve më të larta të të ardhurave dhe është më i lartë për gratë në grupin e të ardhurave prej 700-1000 euro, me 72 përqind të grave që pajtohen plotësisht, dhe 28 përqind të mbetura duke u pajtuar pjesërisht. Trendi është i përzier midis niveleve të ndryshme të arsimit. Ndërkohë që ka një trend pozitiv rritës ndërmjet nivelit të arsimit dhe pajtueshmërisë së plotë me deklaratën, niveli i mospajtimit është i përzier, megjithëse nivelet më të ulëta të arsimit tregojnë nivel më të lartë të mospajtimit.



91 përqind e grave besojnë, së paku deri në një nivel, se burrat janë po aq të aftë sa gratë për tu kujdesur për fëmijët

FIG. 28 GRATË TË CILAT PAJTOHEN PLOTËSISHT ME KËTO DEKLARATA



99%

e grave pajtohen që të dy partnerët duhet të kontribuojnë në të ardhurat familjare

5. PËRFUNDIM

Liria ekonomike luan një rol qendror në fuqizimin e grave në jetën private dhe atë publike. Gratë që janë të punësuara, sidomos ato të ardhurat e të cilave u sigurojnë atyre stabilitet financiar, janë të angazhuara më shumë në marrjen e vendimeve brenda familjes së tyre si dhe në jetën publike.

Megjithatë, një nga çështjet kryesore me të cilën ballafaqohen gratë, e cilësuar si barriera më e lartë për 36 përqind të grave të anketuara, është niveli i ulët i pagave. Kjo është më e dukshme për gratë e punësuara në sektorin privat, në të cilin gratë ballafaqohen me probleme që lidhen me kushtet e punës, të tilla si mungesa e kontratave dhe puna jashtë orarit të rregullt të punës pa kompensim. Në sektorin privat, më shumë se 30 përqind e grave nuk kanë kontratë pune dhe nga ato që kanë kontratë më shumë se gjysma punojnë me kontratë me afat të caktuar, me kohëzgjatje mesatare prej 10 muajsh. Duke punuar në kushte të tilla, edhe pse fitojnë liri financiare në kohën e tashme, nuk u siguron atyre siguri në punë ose siguri financiare afatgjatë.

Duke marrë parasysh se më shumë se gjysma e grave janë të punësuara në sektorin privat, këto çështje ndikojnë në një numër të madh të grave aktive në tregun e punës. Duke krahasuar sektorin privat dhe atë publik, është e qartë se kushtet e punës dallojnë shumë, duke qenë që gratë në sektorin privat punojnë më gjatë, ndërsa paguhen mesatarisht 26 përqind më pak se gratë në sektorin publik. Për më tepër, më shumë se 75 përqind e grave nuk marrin kompensim për punë jashtë orarit asnjëherë. Masa të cilat sigurojnë që punëtorët të kenë kontrata dhe që kontratat e tyre respektohen, siç janë rritja e numrit të inspektorëve të punës, mund të çojnë në përmirësimin e kushteve të punës, veçanërisht në sektorin privat.

Duke qenë që Ligji i Punës është në proces të amendamentimit, proces ky i cili premtion ndryshime në dispozitat lidhur me pushimin e lehonisë, gratë në këtë raport tregojnë se kohëzgjatja aktuale e pushimit është e mjaftueshme dhe në praktikë shpeshherë më e gjatë se ajo që gratë i marrin. Më shumë se gjysma e grave e konsiderojnë atë të mjaftueshme siç parashihet me ligj, dhe shumica e grave

kanë marrë më pak se 9 muaj pushim të lehonisë. Për më tepër, tre nga katër gra besojnë që baballarëve duhet të ju garantohet me ligj mundësia që të marrin pushimin e atësisë. Këto rezultate duhet të merren parasysh gjatë periudhës së ndryshimit të ligjit, duke siguruar që korniza ligjore reflekton pritjet e fuqisë punëtore.

Barrierat e vazhdueshme me të cilat gratë në fuqinë punëtore përballen rezultojnë nga mungesa e mundësive në tregun të punës, por edhe nga kufizimet shoqërore që rrjedhin nga rolet gjinore të paracaktuara në Kosovë. Penge-sat, sidomos në gjetjen e vendeve të punës, e pasqyrojnë këtë qartë. Gratë e anketuara e konsiderojnë mungesën e vendeve adekuate të punës si pengesën kryesore me të cilën përballen kur kërkojnë punësim, e ndjekur nga mungesa e kohës për të punuar për shkak të detyrimeve familjare dhe mungesa e mundësive për punë me kohë të pjesshme. Këto rezultate janë të validohen tutje me analizën e ofertave të tregut të punës për gratë, të cilat tregojnë se ekziston një numër shumë i kufizuar i vendeve të punës me orar të pjesshëm dhe nuk ka fleksibilitet në punët që ato bëjnë. Gratë me arsim më të lartë përballen me pengesa edhe më të mëdha kur kërkojnë punë që janë të përshtatshme për kualifikimet e tyre. Këta indikatorë tregojnë një boshllëk të qartë në mes të kërkesës dhe ofertës në tregun e punës, sidomos tek gratë, hendeq ky i cili mund të ngushtohet me rritje të numrit të vendeve të punës me orar më fleksibël dhe me kohë të pjesshme nga punëdhënësit.

Punësimi konsiderohet një hap i rëndësishëm drejt pavarësisë ekonomike të grave dhe si një mjet për përmirësimin e pozicionit të tyre brenda familjes dhe kjo është e qartë me ndryshimet në nivelin e përfshirjes në vendimmarrjen në familje. Vendimmarrja brenda familjes, veçanërisht vendimet lidhur me investimet financiare, rritet dukshëm me rritjen e nivelit të pagave tek gratë e anketuara. Ndërkohë që ndarja e punëve brenda familjes ende bëhet në baza gjinore, punët e shtëpisë gjithashtu reflektojnë një nivel më të lartë të punës ekipore midis grave dhe partnerëve të tyre në kryerjen e tyre, me rritjen e nivelit të pagave.

REFERENCAT

- Administrative Instruction No. 04/ 2015. (2015). Available at: <http://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=11313>
- Administrative Instruction No. 11/2011. (2011). Available at: <http://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8081>
- Administrative Instruction No. 15/2011. (2011). Available at: <http://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=8097>
- Aguirre, DeAnne, Leila Hoteit, Christine Rupp, and Karim Sabbagh, 2012, "Empowering the Third Billion. Women and the World of Work in 2012," Booz and Company
- Ahmad, N., & Koh, S. H. (2011). "Incorporating Estimates of Household Production of Non-Market Services into International Comparisons of Material Well-Being" (No. 2011/7). Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris
- Albanian Labor Law. (2015). Available at: https://www.parlament.al/wp-content/uploads/2015/10/ligj_nr_136_dt_5_12_2015_25080_1.pdf
- Austria Maternity Protection Act. (1979). Available at: <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1883/Maternity%20Protection%20Act.pdf>
- Banjaska, Ilirana, Gresa Rrahmani, and Nicole Farnsworth (2016), "Striking a Balance - Policy Options for Amending Kosovo's Law on Labour to Benefit Women, Men, Employers and the State" Kosova Women's Network, 2016. Prishtina
- Beneria, L. (2003) 'The Study of Women and Gender in Economics', in Beneria, L. (ed.) Gender, Development and Globalization, London: Routledge,
- Blau, Francine, & Kahn, Lawrence. 2016. The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. Journal of Economic Literature
- Blinder, A. S. 1973. Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. Journal of Human Resources 8: 436-455
- Chen, Martha, and Marilyn Carr. "Globalization, Social Exclusion and Work: With Special Reference to Informal Employment and Gender." International Labour Review 143 (2004):
- Cooray, Arusha; Gaddis, Isis; Wacker, Konstantin M, "Globalization and Female Labor Force Participation in Developing Countries: An Empirical (Re-)Assessment," Leibniz Information Centre for Economics, October 2012
- Duflo, E., 2012, "Women Empowerment and Economic Development," Journal of Economic Literature, Vol. 50, No. 4: pp. 1051-079.
- Eckstein, Zvi and Osnat Lifshitz. 2011. "Dynamic Female Labor Supply" Econometrica, 79, no. 6: 1675-1726,
- Economist Intelligence Unit (2016), "Industries in 2016". The Economist Group. 2016
- Edin, Per-Anders, and Magnus Gustavsson. 2008. "Time out of work and skill depreciation." Industrial and Labor Relations Review 61, no. 2: 163-180.

Employment and Labor Law of the Republic of Serbia. (2015).

European Council. (1992). Council Directive 92/85/EEC. Available at: <http://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31992L0085>

European Council. (2010). Council Directive 2010/18/EU. Available at: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:068:0013:0020:en:PDF>

Finland Employment Contracts Act. (2014). Available at <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>.

Finland Health Insurance Act. (2011). Available at <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2004/en20041224.pdf>.

Floro, M. And Miles, M. (2003), "Time Use, Work and Overlapping Activities," Cambridge Journal of Economics, 27(6).

French Labor Code. (2015). Available at http://www.wipo.int/wipolex/en/text.jsp?file_id=363341.

Fuchs, Victor R. 1971. "Differences in Hourly Earnings between Men and Women." Monthly Labor Review 94 (5): 9-15.

Gong, X., R. Breunig and A. King (2010), "How responsive is female labour supply to child care costs – new Australian estimates", Treasury Working paper, 2010-3, Australia.

Halimi, Sibel and Demolli, Luljeta (2011) "Impact of the Labor Law on Women in Kosovo" Kosovar Center for Gender Studies (KGSC). 2011. Prishtina

Hoppock, R. (1935). Job Satisfaction, Harper and Brothers, New York, p. 47.

ILO (2013) Global Employment Trends, Recovering from a second jobs dip, Geneva. Access online report at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_202326.pdf

International Labour Organization (2016). Women at Work Trends 2016. International Labour Organization. Geneva. 2016

International Monetary Fund, (2012) "Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity" September 2013 SDN/13/10. IMF Discussion paper

Italian Civil Code. (n.d.)

Jaumotte, F., 2003, "Labour Force Participation of Women. Empirical Evidence on the Role of Policy and Other Determinants in OECD Countries," OECD Economic Studies No. 37 (Paris).

Jayachandran, S. (2015). The Roots of Gender Inequality in Developing Countries. Annual Review of Economics, 7(1).

Klugman, J., and S. Twigg. 2012. "The Role of Laws and Institutions in Expanding Women's Voice, Agency, and Empowerment." In The World Bank Legal Review: Legal Innovation and Empowerment for Development, edited by Cisse H., S. Muller, C. Thomas, and W. Chenguang. Washington: World Bank

Kosovar Center for Gender Studies, (2016) "Gender Mainstreaming in European Integration" KGSC. 2016. Prishtina

Kosovo Law No. 05/L -020 on Gender Equality, (2015). Available at: <http://www.assembly-kosova.org/common/docs/ligjet/05-L-020%20a.pdf>

Kosovo Law No. 05/L -023 on the Protection of Breastfeeding. (2015). Available at <http://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=11228>.

Kosovo Law No.03/L –212 on Labor. (2010). Available at <http://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=2735>.

Labor Law of Montenegro. (2012). Published in the Official Gazette of the Republic of Macedonia No. 49/2008, 26/2009, 59/2011 and 66/2012.

Labor Relations Law of the Republic of Macedonia. (2007). Published in the Official Gazette of the Republic of Macedonia No. 80/92-2007.

Levanon, Asaf, Paula England, and Paul Allison. 2009. "Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950–2000 U.S. Census Data." *Social Forces* 88 (2): 865–981.

Lund, F. (2006) "Working People and Access to Social Protection" in Razavi, S. and S. Hassim (2006) *Gender and Social Policy in a Global Context*. Geneva: UNRISD

Morina, Donjeta and Farnsworth, Nicole (201), "Budgeting for Social Welfare: A Gender+ Analysis to Inform Gender Responsive Budgeting in the Ministry of Labour and Social Welfare in Kosovo for 2016-2018", Kosova Women's Network, 2014. Prishtina

Nancy Folbre (2012). "The Care Economy in Africa: Subsistence Production and Unpaid Care." Plenary paper prepared for presentation at the African Economic Research Consortium (AERC) Biannual Research Workshop, December 2-5, 2012, Arusha, Tanzania.

Norando, G.C. 2010. "Essays on Infrastructure, Female Labor Force Participation and Economic Development." University of Iowa, Iowa Research Online. <http://ir.uiowa.edu/etd/658>.

Oaxaca, R. (1973) "Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets", *International Economic Review*, 14(3): 693-709.

Ray, R. (2008, September). *A Detailed Look at Parental Leave Policies in 21 OECD Countries*. Center for Economic and Policy Research.

Rahmani, Gresa, Donikë Kastrati and Nicole Farnsworth (2016) "What Do Women Want from Kosovo's EU Accession Process?" Kosova Women's Network, 2016. Prishtina

Ruhm, C.J., 1998, "The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe," *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113, Issue 1: 285-317.

Shima, Ada and Farnsworth, Nicole (2014), "Budgeting for Social Welfare", Kosova Women's Network, 2014. Prishtina

Sorenson, Elaine (1990), "The crowding hypothesis and comparable worth issue", *Journal of Human Resources* 25 (1): 55-89.

Steinberg, C., and M. Nakane. 2012. "Can Women Save Japan?" IMF Working Paper 12/48, International Monetary Fund, Washington, DC.

Thévenon, Olivier. 2013. *Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD*, OECD Social, Employment and Migration Working Paper 145, Paris

UN WOMEN (2015). *Progress of the World's Women 2015-16*, New York: UN Women. Access online report at: <http://progress.unwomen.org>

UN WOMEN (2015). Progress of the World's Women 2015-16, New York: UN Women, Chap 2, pp. 74-120.

United Nations Development Programme. (2016). Kosovo Human Development Report 2016: Making the Labour Market Work for Women and Youth. Available at: <http://www.ks.undp.org/content/kosovo/en/home/library/poverty/kosovo-human-development-report-2016.html>

Valeria Esquivel, Debbie Budlender, Nancy Folbre, and Indira Hirway (2008) "Explorations: Time-use Surveys in the South", *Feminist Economics*, 14: 3, 107-152

Women, Business and the Law. (2014). Removing Restrictions to Enhance Gender Equality. World Bank. Published by Bloomsbury. Available at: https://books.google.com/books?id=VbTDAQAAQBAJ&pg=PA121&lpg=PA121&dq=maternity+leave+macedonia+100%25&source=bl&ots=5e_et080Ev&sig=p6M0e37lKoT7-26JZ0DQOGUrV-Q&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwjV277X84rTAhUGAxoKHfI3AisQ6AEITDAI#v=onepage&q=maternity%20leave%20macedonia%20100%25&f=false

World Economic Forum (2016). "The Global Gender Gap Report 2016". World Economic Forum. Geneva. 2016

Zeka, A., & Hapciu, V. (2012, May). Position Paper on the Maternity Leave Provision of Law on Labor: Problems and Possible Solutions. American Chamber of Commerce in Kosovo. Available at: <http://studylib.net/doc/18703334/position-on-maternity-leave---may-2012>.

SHTOJCA 1

SHPËRNDARJA I MOSTRËS NËPËR KOMUNAT E KOSOVËS

	Numri i grave të punësuar	% e grave të punësuar	Numri i anketave
Deçan	978	1.4%	9
Gjakovë	3890	5.7%	34
Glogoc	1189	1.7%	10
Gjilan	4064	5.9%	36
Dragash	302	0.4%	3
Istog	1196	1.7%	10
Kaçanik	635	0.9%	6
Klinë	766	1.1%	7
Fushë Kosovë	2009	2.9%	18
Kamenicë	850	1.2%	7
Mitrovica e veriut	2738	4.2%	25
Mitrovicë	2655	3.9%	23
Lipjan	1686	2.5%	15
Novobërdë	281	0.4%	2
Obiliq	766	1.1%	7
Rahovec	896	1.3%	8
Pejë	4650	6.8%	41
Podujevë	1627	2.4%	14
Prishtinë	19335	28.2%	169
Prizren	5840	8.5%	51
Skenderaj	836	1.2%	7
Shtime	607	0.9%	5
Shtërpcë	264	0.4%	2
Suharekë	1377	2.0%	12
Ferizaj	3821	5.6%	33
Viti	1204	1.8%	11
Vushtrri	1827	2.7%	16
Malishevë	595	0.9%	5
Junik	113	0.2%	1
Mamushë	31	0.0%	0
Hani i Elezit	132	0.2%	1
Graçanicë	1003	1.5%	9
Ranillug	159	0.2%	1
Partesh	61	0.1%	1
Kllokot	74	0.1%	1
TOTAL	68457	100.0%	600

